

VIVIR DE LA ALARMA SOCIAL

El caso Piñuel, o cómo hacer pasar una chapuza por investigación dando al público lo que quiere oír

Primero fue el *queme* (*burnout*), ahora son el acoso, el matonismo (*mobbing*, *bullying*) y la violencia escolar en general y, mañana, quién sabe. Siempre me ha costado trabajo tomarme en serio la *alarma social* fabricada en torno a estas *epidemias imaginarias*, males reales en un número no desdeñable de casos, pero inverosímiles cuando son usadas como banderas corporativistas por quienes necesitan argumentos tremendistas en los que envolver intereses y pretensiones difíciles de presentar o simplemente impresentables. Pero ése es mi error: las creencias más disparatadas pueden llegar a considerarse razonables cuando favorecen los intereses propios. Puede darse por descontado, por ejemplo, que, en la enseñanza no universitaria, con cerca de setecientos mil profesores (sin contar otro personal) y seis millones y medio de alumnos en primaria y secundaria (cada uno, como suele decirse, de su padre y de su madre) que, además, no pueden evitarse mutuamente ni, en la mayoría de los casos, elegirse siquiera, tiene que haber problemas, incluidos la violencia, el acoso y el queme, pero últimamente asistimos a un discurso apocalíptico que quiere presentar la enseñanza en España, y en especial la pública, como una jungla. En ese fragor participan diversos profetas del desastre, ciertos sindicatos asilvestrados en busca de argumentos contundentes, algunos periodistas necesitados de titulares y, sobre todo, un psicólogo, Iñaki Piñuel y Zabala, a la cabeza del Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo (IIEDD), autor de los llamados *Informes Cisneros* (por el momento diez).

Recibido 20-XII-2010

Versión final aceptada 20-II-2011

* Sección Departamental de Sociología VI, Universidad Complutense, Facultad de Educación, Av. Rector Royo Villanova, s/n. Ciudad Universitaria (Madrid).

Una primera versión, más amplia, de este artículo se difundió en 2007 como *Working paper* de la colección *Papeles de Sociología*, Departamento de Sociología y Comunicación, Área de Sociología, Universidad de Salamanca [<http://papelesdesociologia.usal.es/>]. Las referencias a páginas web son de enero de 2007.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 5-24.

Gracias a estos informes (numerados, y a los que a partir de ahora me referiré como C1... C10) nos hemos enterado de cosas insospechadas sobre la humanidad y sobre algunas profesiones de riesgo. Por ejemplo, de que el 35% del personal de enfermería ha sido alguna vez víctima de acoso en el trabajo (C3), así como el 52% del profesorado de la Universidad de Alcalá (C4), el 22% de los funcionarios de Hacienda y la Intervención estatales (C5) y el 24% de los alumnos de primaria y bachillerato (C10); o de que el 22% del profesorado está quemado, el 33% a punto (C9) y el 53,6% sufre algún tipo de violencia en el trabajo (25.000 en Madrid, 225.000 en España) (C8); o de que entre los trabajadores madrileños hay un millón de estresados, 324.000 quemados, 270.000 acosados y entre los españoles 2.380.000 acosados (C2, C6).

Vaya por delante que el acoso existe, que tiene el riesgo añadido de no ser percibido ni reconocido como tal y que nada está más lejos de mi intención que sugerir ignorarlo o menospreciarlo, pero, como en el cuento del lobo y el pastor, pedir socorro cuando no viene solo puede servir para que nadie haga caso cuando ya está aquí. Los nombres imponen: *Informes* o *Estudios Cisneros*, *Equipo de Investigación Cisneros*, Universidad de Alcalá, www.acosoescolar.com, www.acosopsicologico.com, *Instituto de Innovación Educativa y Desarrollo Directivo* (IIEDD), *Mobbing Research*, *Barómetro Cisneros-AVE* y *ABE*, *Educandi*, *Aula de Gestión*, *Cuestionario Individual sobre Psicoterror*, *Ninguneo*, *Estigmatización y Rechazo en Organizaciones Sociales*... Pero... ¿qué hay detrás de todo eso? Resultados siempre espectacularmente alarmantes, basados en técnicas de investigación insolventes y que dan lugar a inferencias descabelladas, como demostraré a continuación.

Informes a medida para uso corporativo

Los Estudios Cisneros pueden dividirse según su tema en tres grupos, que llamaré gremial, general y escolar. El grupo *gremial* está formado por cinco informes, los numerados 3, 4, 5, 8 y 9. C3¹ se hizo en 2002 para SATSE, Sindicato de Ayudantes Técnicos Sanitarios y Enfermería, equivalente en su ámbito al Sindicato Médico, con aproximadamente un quinto de los delegados sindicales. El cuestionario fue distribuido y recogido por delegados del sindicato, que también «atendieron cualquier consulta» al respecto. Como afirmó su presidente: «Este estudio servirá para contar con datos [...] que nos permitan plantear a las administraciones», etc. Firmado «SATSE-Universidad de Alcalá de Henares», todavía puede verse en la página web del sindicato. Ni siquiera dice cuál fue la muestra teórica y ofrece sólo porcentajes, sin una sola cifra absoluta, lo que ya denota una total indigencia técnica; pero, eso sí: concluye que un tercio del personal de enfermería ha sufrido acoso laboral.

C4 tiene un estatuto confuso, pues no se sabe bien hasta dónde llegó el trabajo de campo ni cuál fue su alcance. Por un lado se menciona como

¹ «Informe Cisneros III sobre violencia en el entorno laboral. Presentación de los resultados preliminares de la incidencia del “mobbing” en los profesionales de enfermería españoles», en [http://www.satse.es/PDF/AREAS_TEMATICAS/MOBBING.PDF].

parte del título la especificación «sobre riesgos psicosociales en la Universidad de Alcalá» de Henares², fue auspiciado por su Junta de Personal Docente e Investigador, y como tal se dio a conocer en dicha universidad; por otro, se presenta como un estudio en varias instituciones y se aduce que «las presiones recibidas, así como las represalias adoptadas por varios equipos de gobierno rectorales en algunas de estas universidades contra parte de los miembros del equipo de investigación Cisneros», llevaron a su abandono, lo cual induce a pensar que, si en la UAH no llegó muy lejos, en las otras menos. El estudio proclamó, en todo caso, la conclusión de que el 51% del personal había sufrido acoso, tasa que considera extensible a toda España y similar a la europea³ y que sería la primera causa de baja laboral⁴, y *La Razón* publicó: «El profesor de la Universidad de Alcalá Iñaki Piñuel cifró en 20.000 los posibles casos en el colectivo universitario, de los cuales 12.000 serían docentes y el resto personal de administración». Hagamos notar que en 2004-2005 había en las universidades públicas 90.309 profesores (62.238 de ellos funcionarios) y 47.321 empleados de administración y servicios (28.230 funcionarios), por lo que cómo convertir el 51% de esas cifras en 20.000 o 12.000 queda como uno de los misterios –veremos algunos otros– de la aritmética piñueliana. Todo esto en los resúmenes de la conferencia o en notas de prensa, pero sin ningún texto científico detrás y sin noticia alguna de las condiciones de realización de la pretendida encuesta. ¿Sobre qué base? Sobre la respuesta a un cuestionario «del 12% de los 500 profesores numerarios de esta universidad, cifra considerada muy alta por el director de la investigación»⁵.

C5 fue realizado en 2004, entre los funcionarios de nivel B de la Agencia Tributaria y la Intervención General, para GESTHA, Sindicato de Técnicos del Ministerio de Economía y Hacienda, independiente de las centrales y con el 29% del voto sindical. Se distribuyeron «internamente» 6.800 cuestionarios (o sea, a todo el colectivo) y se devolvieron por correo 4.120 respuestas, el 60,6%, aunque las tasas regionales se mueven entre el 74% de Canarias y el 19% de Navarra para los funcionarios de la Agencia, por ejemplo. Las conclusiones son, como siempre, tremendas: 22,02% de acosados y 10,24% de quemados, etc. Contiene nuevos prodigios matemáticos, como, por ejemplo, sumar esas dos cifras para calcular un 32,26% de funcionarios «sometidos a riesgos psicosociales», sin tener en cuenta que un 4,6% afirma sufrir ambos males, lo que reduce el total de individuos al 27,66%, aunque Piñuel no lo sepa. En todo caso, sirvieron a GESTHA para el habitual tremendismo corporativo: «Una organización tóxica que resulta nociva para la salud de sus trabajadores», «la destrucción del capital humano de nuestra organización», «un clima laboral en galopante deterioro», «si existe un riesgo mayor que el

² Lo que se sabe de este informe es por uno de los libros de Piñuel: *Mobbing*, Santander, Sal Terrae.

³ Noticia de *La Razón*, septiembre de 2002.

⁴ I Congreso Nacional sobre la Corrupción en la Universidad Pública Española, 2002, en [<http://www2.uah.es/vivatacademia/corrupcion/primercongre.html>].

⁵ [http://mobbingopinion.bpweb.net/artman/publish/article_371.shtml]. En realidad la UAH tenía 609 numerarios ya en 2001, pero esto es lo de menos. ¿Qué entenderá este hombre por una tasa de respuesta baja?

fraude fiscal, es el riesgo de profundo deterioro de la salud moral de esta organización y de la salud física y psíquica de sus trabajadores»⁶.

Vender la enseñanza como profesión de riesgo

C8⁷ y C9⁸ se realizaron en 2006 para ANPE (Asociación Nacional de Profesores de Enseñanza), sindicato heredero del verticalismo, con el 14,4% de la representación en la enseñanza estatal (25,9% en Madrid). Se intentó entrevistar a «más de 6.000» profesores, de los que respondieron 2.100, el 35%. Los informes no dicen una sola palabra sobre la manera en que se seleccionó la muestra teórica (los 6.000 teóricos entre los 47.000 posibles) ni, por supuesto, se estudian sus diferencias con la muestra real (los 2.100), pero sí nos indican que el cuestionario, común a ambos, fue, de nuevo, «distribuido internamente» y «devuelto de manera anónima a los aplicadores en sobre cerrado». El resultado, como siempre, apocalíptico: según C8, el 90% de los centros están «afectados por actos de violencia», el 54% de los profesores (65% en secundaria) sufren violencia física o verbal en su trabajo y el 15% de ellos estaría pensando abandonar⁹; según C9, el 7% de los profesores sufren acoso en el trabajo, el 22% están *quemados* y el 33% al borde, y un 39% sufre estrés¹⁰.

Los estudios de este grupo *gremial* tienen varios elementos en común. El primero, obvio, es la presencia de un sindicato a la vez como cliente, ejecutor inconfeso del trabajo de campo y coautor de las conclusiones. Que los sindicatos encarguen estudios sobre las condiciones de trabajo de los colectivos a los que quieren representar es inobjetable en sí mismo, pero eso no les libra de la sospecha de que podrían pretender, no averiguar algo, sino legitimar unos intereses particulares y justificar una política previamente decidida. En nuestro caso no se trata de tres sindicatos cualesquiera, sino de funcionarios de nivel medio (es decir, de trabajadores con unas condiciones de trabajo moderada pero sensiblemente privilegiadas, digan lo que digan sus representantes), sindicatos *independientes* (es decir, no integrados en centrales sindicales con trabajadores de otros ramos y, en consecuencia, entregados a sí mismos, a mirarse el ombligo y a considerarse el centro del mundo) y de tendencia notablemente conservadora, por decirlo de la manera más suave. Esto no desaconseja encarar estudios (al contrario) ni desautoriza por sí mismo su contenido, pero ayuda a entender la avidez de resultados tremendistas.

⁶ <http://www.gestha.org/index.asp?vpagina=menu4/cisneros/inicio.htm>

⁷ «Violencia contra profesores en la enseñanza pública de la Comunidad de Madrid», en [<http://www.acosoescolar.com/inicio/INFORME%20CISNEROS%20VIII.pdf>].

⁸ «Libro blanco. Los riesgos psicosociales en el profesorado de la enseñanza pública de la Comunidad de Madrid. La incidencia del Estrés, el Burnout y el Mobbing en los docentes de la enseñanza pública de Madrid», en [<http://el-refugio.net/Estudio-cisneros-IX.pdf>].

⁹ Sin embargo, el propio informe habla en otro momento de un 57% de profesores que dicen haber presenciado actos de violencia contra otros profesores en su centro y un 24% dicen haberlos sufrido. Estos errores son habituales en los informes.

¹⁰ Ambos informes están disponibles también en la página del sindicato, en [<http://www.anpe.es/>].

Más grave es que, además, el propio sindicato administre los cuestionarios, que es lo que se oculta tras el eufemismo de la *distribución interna*. En el caso del SATSE, su secretario lo dice abiertamente; en los de GESTHA y ANPE no se dice, pero, descartada la posibilidad de que lo hiciera la Administración, no queda otra opción. Desde el punto de vista de la objetividad de un proceso de encuesta esto es impresentable, pues, como poco, es seguro que empuja a una parte de la muestra a no responder y puede incitar a otra a hacerlo como cree que se espera de ella; en el extremo, arroja sospechas sobre la limpieza de un proceso cuyo administrador es parte interesada en los resultados (¿cómo estar seguros de que algún delegado no haya rellenado por su cuenta algún cuestionario de más?); en el medio, crea, en todo caso, una relación de investigación contaminada, en la que la forma en que se presenta la pregunta influye sobre la probabilidad y sobre el contenido de la respuesta.

Por último, la lectura de los informes resulta con frecuencia sorprendente. Los autores presentan como descubrimientos o asumen como conclusiones todos y cada uno de los tópicos y las banalidades más característicos de la retórica corporativa de sus clientes, hasta el punto de que no se sabe si el texto lo ha escrito el equipo investigador (si es que podemos llamarlo así) o el secretario general del sindicato. Esta faceta ventrilocua, en la que el sindicato habla por boca del *experto*, comenzó discretamente en C3, *confirmando* las conclusiones previas del SATSE; se agudizó en C5, donde los investigadores y GESTHA presentaban conjuntamente 28 *propuestas de mejora* que podían ser más o menos razonables o discutibles, pero en ningún caso se deducían como tales de los resultados de la investigación; y alcanza su culmen en C8 y C9, donde, por ejemplo, *se nos revela* que la violencia en los centros aumenta, que los padres limiten de sus funciones, que los profesores no son origen de problema alguno y otras *realidades* porque así lo *dicen* los encuestados; o se atribuye, contra toda evidencia conocida y sin la más mínima relación con los datos obtenidos por el estudio, que los *riesgos psicológicos* aumentan por la *sobrecarga de trabajo docente* o por el *aumento del número de alumnos por aula*¹¹; es decir, donde el presunto experto asume acríticamente toda la cháchara del grupo de intereses que financia el estudio, que, por su parte, pasa a presentarlos como legitimados con la pátina de *la ciencia*¹².

¹¹ A quien quiera conocer la visión que la minoría cavernaria del profesorado tiene de la violencia escolar le sugiero que escuche el «rap de la violencia en las aulas», creado por el equipo de *No Somos Nadie*, de M80 Radio, igual de certero si sólo se trataba de eso y, desde luego, mucho más divertido. Está disponible en [http://www.m80radio.com/nosomnadies/audios_raps_2006.html].

¹² Un estudio «innovador», «riguroso»: se utilizan escalas clínicas, «válido y fiable: estadísticamente inatacable por sus características psicométricas, por la selección de la muestra, la validez y fiabilidad de la herramienta utilizada: el cuestionario Cisneros», «con alto valor añadido: se encuestan más de 6.000 profesores», para luego referirnos «los 8 mitos principales que el estudio derriba» y «las realidades que revela»... dicen ANPE/Piñuel de C8.

La ola de acoso universal que nos invade

El grupo *general* está formado por los estudios 1, 2 y 6, referidos al conjunto de la fuerza de trabajo ocupada en un territorio más o menos amplio. C1 se basó en una encuesta a 960 trabajadores¹³ realizada por los estudiantes del profesor Piñuel, al parecer en las zonas de Alcalá de Henares y Guadalajara. Ni una palabra más sobre la selección de la muestra teórica, ni sobre la composición de la muestra final, ni sobre el porcentaje de respuestas, ni sobre las condiciones de administración, ni sobre controles de veracidad, todo lo cual lleva a sospechar, a la vista de lo que vino después, que estaremos ante otra chapuza. Nunca se ha publicado como tal, pero el autor habla de él en algunos de los informes posteriores, por lo que sabemos que dedujo una frecuencia del acoso laboral del 11,4%.

C2¹⁴ contó con 2.410 «encuestas válidas», con un error del 2,04% para un intervalo de confianza del 95,5%. Sin embargo, a continuación se especifica que son dos submuestras: 1.303 «trabajadores en general» y 1.107 «del sector turístico». Cómo puede calcularse un único error y un único nivel de confianza para la acumulación de dos muestras correspondientes a dos universos distintos es otro misterio de la aritmética piñueliana –o, para ser más claros, una exhibición de ignorancia estadística y de frivolidad¹⁵. El informe «preliminar» (el único conocido), sin embargo, se refiere sólo a la primera submuestra, nunca a la segunda, de la que no hemos podido averiguar más. Es difícil saber exactamente cuán general es esta muestra general (a qué territorio corresponde)¹⁶. Sí sabemos que el cuestionario fue administrado por los estudiantes del profesor Piñuel (de nuevo un método poco fiable, más bien nada, a la vista de cómo se administraron los demás). Eso sí, sobre los resultados de un estudio de muestra ignota y dudosamente administrado en Madrid, o en Alcalá y Guadalajara, el autor se permite proyectar los datos (para ser precisos, apenas multiplicarlos) para la región y para la nación, como si la estructura de éstas fuera la misma que la del corredor del Henares, error que no cometería

¹³ Otras veces se dice 980 o 1.000.

¹⁴ «La incidencia del *mobbing* o acoso psicológico en el trabajo en España», en [http://ccoo.trimedia.es/paginas/condiciones_trabajo/salud_laboral/inc_mobb_esp.pdf]. También se publicó en *Lan Harremanak* 7 (2002) con el título «La incidencia del *mobbing* o acoso Psicológico en el trabajo en España. Resultados del barómetro Cisneros II sobre violencia en el entorno laboral».

¹⁵ Los números de Piñuel son siempre de una inconsistencia atroz. En este C2, sin ir más lejos, dicen haber sido «alguna vez... objeto de maltratos psicológicos en forma de violencia verbal» 439 encuestados, pero, a continuación, responden sobre «quiénes han sido habitualmente los autores» del mismo 485. ¿Se suman solos 46 entusiastas o los añade el autor?

¹⁶ «Trabajadores de todos los sectores de la Comunidad de Madrid», se dice de C1 y C2 en C5, donde se fechan en 2001, pero «muestras de más de 4.000 trabajadores de todos los sectores de actividad de la Comunidad de Madrid y Guadalajara» en C9, y se fechan en 2002; «de todos los sectores de la zona del corredor del Henares» y «muestreo aleatorio simple», se dice en el propio C2 y en *Lan Harremanak* 7 (2002). Sumar generosamente tres muestras (960 + 1.303 + 1.107 = 4.000) para referirse a ellas, como si fueran una muestra única basada en un criterio único, es otra barbaridad característica del método Piñuel.

un estudiante de bachillerato: «2.380.000 españoles sufre *mobbing*, lo que supone un 16% del total de personas en activo en nuestro país»¹⁷.

C6¹⁸ se realizó en 2005, para el Instituto Regional de Salud y Seguridad en el Trabajo. Desde entonces está *en prensa*, aunque puede encontrarse en la red una presentación en PowerPoint del mismo. Se basa en 4.250 cuestionarios válidos (*aceptados*), es decir, respondidos, el 42% de los distribuidos. En él se concluye que el 32% de los trabajadores madrileños sufren estrés, el 9,2% acoso en los últimos 6 meses, el 23% alguna vez en su vida profesional, el 20% violencia física o verbal recurrente, el 11% están quemados y el 38% en situación de riesgo psicosocial. Familiarizados ya con la pretensión, no debe sorprendernos que la Administración sea el sector más aquejado por todos los males, mientras que la vida transcurre mucho más plácidamente en la construcción o el transporte¹⁹. Nótese, de paso, que el acoso entre los trabajadores madrileños oscila más que las cotizaciones bursátiles: 11,4% en 2001 (C1), 16,0% en 2002 (C2) y 9,2% en 2005 (C6). ¿No es sorprendente?

El libro de la selva, o el alumno como fiera

El grupo *escolar*, en fin, está formado por C7²⁰ y C10²¹. C7 se hizo en 2006 en la comunidad madrileña, encuestando a 4.600 alumnos de 2.º de primaria a 2.º de bachiller en 222 aulas, aunque nada se nos dice sobre lo más importante de todo, los centros, ya que se trata de lo que técnicamente se llama (aunque Piñuel tampoco lo sepa) un muestreo por conglomerados: ni cuántos ni cómo fueron elegidos. En él se concluye que el 39% del alumnado «está expuesto a violencia de algún tipo en su entorno escolar», el 24% sufre acoso y el 42% lo practica. Se nos obsequia también con lindezas como la afirmación de que el 60% de los acosadores cometerán más de un delito antes de los 24 años, algo que nos retro-

¹⁷ En 2002, según la EPA, había en España 18.785.600 activos, de los cuales 16.630.300 ocupados. El 16% de estas dos cifras sería, respectivamente, 3.005.696 y 2.660.848, ambas bastante lejos de los 2.380.000, que, de ser algo, serían el 14,3% de la población ocupada o el 12,7% de la población activa. Aparte de que el porcentaje o la cifra absoluta que da Piñuel, o ambos, sean en todo caso incorrectos, es obvio que confunde la población ocupada, para la que cabría extrapolar a partir de una muestra de ocupados, con la población activa, que es de la que habla, pero que debería incluir también a los parados. Otra muestra paladina de ignorancia.

¹⁸ «Riesgos psicosociales en la Comunidad de Madrid. Incidencia del *mobbing*, el *burnout* y el estrés laboral en la Comunidad de Madrid», según la portada solitaria de este estudio todavía en prensa. «*Mobbing*, acoso psicológico en el trabajo en la Comunidad de Madrid», según su presentación en PowerPoint, la única que he podido encontrar, en http://www.acosomoral.org/pdf/CISNEROSVI_1_.pdf.

¹⁹ Una vez más, también cierto baile de cifras: según los autores, el universo que se pretende estudiar son 2.205.000 trabajadores, pero lo cierto es que la EPA daba 2.829.800 para el último trimestre del año.

²⁰ «Violencia y acoso escolar en alumnos de primaria, ESO y bachiller», en [<http://www.internetes.com/acoso/docs/ICAM.pdf>].

²¹ «Violencia y acoso escolar en España», en [<http://el-refugio.net/cisneros-X.pdf>].

trae a los delirios psicológicos de la época de Lombroso, que pretendía reconocer a los delincuentes por su fisonomía²².

C10 es el último engendro, sin cliente declarado. Se trata de un cuestionario autoaplicado «bajo la supervisión de los tutores», con una muestra de 24.990 niños de 1.153 aulas en 14 CCAA, aunque de nuevo falta precisar en cuántos centros y cómo han sido elegidos (siendo otra vez un muestreo por conglomerados: téngase en cuenta que un centro público de primaria tiene típicamente 10 aulas elegibles, uno de secundaria 10, 15 o más, y uno privado completo puede que aún más, y que el punto real de muestreo es el centro, no el alumno)²³. En este caso la conclusión es que la incidencia total del acoso y la violencia escolares alcanza al 44,3% de los alumnos, y el acoso propiamente dicho al 23,2%. Enseguida diremos algo sobre cómo se llega a estas cifras. Antes, no obstante, veamos algo sobre la representatividad de la muestra, que es francamente bizarra.

La tabla que sigue contiene los datos sobre el número de alumnos por comunidades autónomas. La segunda columna es la cifra absoluta (según Piñuel) en cada comunidad autónoma, incluidas todas ellas, que son el universo real del estudio. No obstante, como C10 agrupa, sin decir por qué motivo, Cantabria con Asturias, Castilla-La Mancha con Extremadura y Navarra con el País Vasco, y además la encuesta no se realizó en la Comunidad Valenciana, las Islas Baleares, La Rioja, Ceuta y Melilla, las columnas tercera y cuarta presentan el universo efectivamente estudiado y su distribución territorial teniendo en cuenta acumulaciones y omisiones. La columna 5 es la muestra declarada en C10²⁴. Las columnas 6, 7 y 8 recogen el porcentaje que supone cada comunidad autónoma en el universo real, es decir, el total del alumnado considerado (T); en el universo efectivamente estudiado (U) y en la muestra encuestada (M). La columna 9 es la diferencia entre el porcentaje que los alumnos de cada comunidad representan en la muestra y el que representan en el país; la columna 10 es lo mismo, pero en relación con lo que representan en el universo efectivo (es decir, quitando las CCAA en las que no se hizo la encuesta y agrupando las que se agruparon en ella). Cuando la diferencia es positiva significa que la comunidad autónoma está sobrerrepresentada, y viceversa.

Lo propio sería comparar la composición de la muestra con la del universo real (excluidas o acumuladas las comunidades correspondientes), pero, ya que C10 generaliza sus resultados para toda España, debe hacerse también para el universo previo. Enseguida se percibe, por ejemplo, que Andalucía está fuertemente subrepresentada, mientras que Aragón o Cana-

²² El 60% del 42% significa que un 25% de los alumnos son futuros delincuentes (y reincidentes). Los autores han negado posteriormente haber hecho esta aventurada afirmación, pero lo cierto es que está escrita negro sobre blanco, y dos veces: en C7 y en C10. Lo que sí es cierto es que, cuando se sintieron obligados a rectificar, «aclararon» que la afirmación (no el cómputo) era de Olweus, si bien cuando la insertaron en sus presentaciones lo hicieron como si fuera otro de sus descubrimientos.

²³ [<http://el-refugio.net/cisneros-X.pdf>].

²⁴ Como siempre, alguna cifra no encaja: la suma de los parciales declarados en C10 es 24.963, y no 24.990, como en él se dice. Para lo que aquí estamos tratando esta diferencia es irrelevante, pero como indicio de chapucería llueve sobre mojado.

Tabla 1. Distribución de universos y muestra por CCAA en C10

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)(UR)	(7)(UE)	(8) (M)	(9)	(10)
	<i>Universo real</i>	<i>Agrupación en C10</i>	<i>Universo efectivo</i>	<i>Muestra</i>	<i>% univ. real</i>	<i>% univ. efectivo</i>	<i>% de la muestra</i>	<i>Dif. M-UR</i>	<i>Dif. M-UE</i>
Total	4.931.208		4.257.276	24.963	100,00	100,00	100,00		
Andalucía	1.044.568		1.044.568	5.369	21,18	24,54	21,51	0,33	-3,03
Aragón	127.491		127.491	1.728	2,59	2,99	6,92	4,34	3,93
Asturias	88.407	+Cantabria	142.708	1.015	1,79	3,35	4,07		0,71
Baleares	108.035	No incluida	0	0	2,19	0,00	0,00	-2,19	0,00
Canarias	236.128		236.128	2.240	4,79	5,55	8,97	4,18	3,43
Cantabria	54.301	Acumulada	0	0	1,10	0,00	0,00		0,00
Castilla y León	250.686		250.686	989	5,08	5,89	3,96	-1,12	-1,93
Castilla-LM	239.899	Acumulada	0	0	4,86	0,00	0,00		0,00
Cataluña	722.682		722.682	3.855	14,66	16,98	15,44	0,79	-1,53
C. Valenciana	513.036	No incluida	0	0	10,40	0,00	0,00	-10,40	0,00
Extremadura	140.528	+Castilla-LM	380.427	1.235	2,85	8,94	4,95		-3,99
Galicia	263.519		263.519	1.905	5,34	6,19	7,63	2,29	1,44
Madrid	650.484		650.484	4.187	13,19	15,28	16,77	3,58	1,49
Murcia	176.513		176.513	1.071	3,58	4,15	4,29	0,71	0,14
Navarra	62.325	Acumulada	0	0	1,26	0,00	0,00		0,00
País Vasco	199.745	+Navarra	262.070	1.369	4,05	6,16	5,48		-0,67
Rioja (La)	30.704	No incluida	0	0	0,62	0,00	0,00	-0,62	0,00
Ceuta	10.947	No incluida	0	0	0,22	0,00	0,00	-0,22	0,00
Melilla	11.210	No incluida	0	0	0,23	0,00	0,00	-0,23	0,00

rias están fuertemente sobrerrepresentados, tanto con un criterio como con otro, y otras CCAA lo mismo, menos espectacularmente, pero en una cuantía relevante²⁵. Esta desviación de la muestra respecto de cualquiera de los universos, real o efectivo, la invalida directamente como muestra nacional y, por tanto, a todos los resultados presentados en C10. En realidad, no es un problema que la composición de una muestra se desvíe respecto del universo al que debe representar, pues eso se arregla fácilmente *ponderándola* (siempre que no se pretenda tratar cantidades insuficientes como si fueran suficientes): si, por ejemplo, al final de una buena encuesta sobre conocimiento del cante flamenco en España resulta que hay 1.250 andaluces, pero debería haber sólo 1.000, se introduce un factor de ponderación 0,8: los 1.250 contarán como 1.000 y los resultados globales quedan equilibrados. Pero la ignorancia estadística del «equipo de investigación Cisneros» es tan impresionante como si no hubieran hecho el bachillerato, y C10 habla de España a partir de una muestra cuya composición regional, sencillamente, lo prohíbe sin la ponderación adecuada.

El mismo cotejo se impone para la estratificación por cursos. La tabla que sigue presenta primero la distribución de los alumnos por cursos en la enseñanza primaria y secundaria: seis cursos de primaria, cuatro de ESO, dos de bachillerato, dos ciclos de formación profesional o módulos (M1 y M2), Garantía Social y Enseñanzas de Régimen Especial (artes y oficios, música, danza, etc.)²⁶. Lo primero que salta a la vista es que C10 deja fuera del universo de estudio ¡al 30% de los alumnos!: primero, a los de régimen especial, formación profesional y garantía social, algo realmente chocante, perteneciendo como pertenecen a los mismos grupos de edad, tanto por su entidad numérica global (1.127.186) como porque a los tres últimos grupos (492.164) se les suele suponer, aunque sea sin fundamento, mayores problemas de convivencia que a los otros; segundo, a los del primer curso de primaria (la sexta parte del ciclo, 16,1%) y el último de bachillerato (la mitad del mismo, 48,2%), que juntos suman el 11,2% del universo real (675.515)²⁷.

La tabla desagrega los alumnos por cursos para la educación primaria, secundaria obligatoria y bachillerato, pero no para los demás ciclos, ya

²⁵ Como es lógico, no podemos calcular el grado de sobre o subrepresentación respecto del universo real de las seis CCAA que han sido acumuladas en tres pares, ya que no se nos dice que parte de su cuota conjunta corresponde a cada una; por otra parte, es obvio que las no incluidas están subrepresentadas *in toto*.

²⁶ Utilizo los datos del curso 2004-2005, aunque C10 se hizo en 2005-2006, porque los de este año no son definitivos ni están desglosados por curso. No obstante, esto es ahora irrelevante, ya que lo importante no son las cifras totales, sino las proporciones que representan ciclos y cursos en el conjunto. La fuente concreta son las *Estadísticas de las Enseñanzas no universitarias. Resultados detallados del curso 2004-2005*, disponibles en [<http://www.mec.es/educa/>].

²⁷ La omisión de 2.º curso de bachillerato no admite justificación posible, como tampoco la de los otros tipos de enseñanza; la de 1.º de primaria podría justificarse por la reducida edad de los alumnos, etc., pero esto choca con la pretensión de Piñuel de que acoso y violencia son más frecuentes en esta etapa que en las de secundaria (41,4% de acosados intensa o muy intensamente y otro 23,9% esporádicamente ya en 2.º de primaria, según el propio C10). Y nuestro oráculo ya lo «sabía» desde C7, donde los primeros eran el 43%.

que no han sido abordados en C10. Primero se presentan los universos, distinguiendo el total (lo que se debió estudiar) y el de C10 (lo que se estudió). A continuación se presenta la distribución (o estratificación) por cursos de la muestra de C10 y, por último, el desvío de cada cuota de la muestra respecto del estrato correspondiente del universo al que pretende representar, tanto si pensamos en el universo total como en el arbitrariamente recortado de C10. Se mire como se mire, la composición de la muestra es descabellada. Si observamos, por ejemplo, la segunda fila de datos (2P), vemos que dice que la proporción de los alumnos de 2.º curso de primaria es del 6,90% en el universo real, pero del 9,85% en el universo arbitrario de C10 y del 3,06% en la muestra, lo que significa desvíos a la baja del 3,06% y del 6,01% (eso expresados como diferencias, aunque también podríamos hacerlo como cocientes: casi un tercio y casi dos tercios menos de lo debido). De hecho, si el «equipo de investigación Cisneros» supiera algo de estadística debería haberse dado cuenta no sólo de que las cuotas están mal hechas, sino de que haciéndolas bien a priori, o por el sencillo procedimiento de ponderarlas a posteriori, los porcentajes de acosados resultarían todavía más espectaculares, ya que se debería aumentar el peso de las cuotas de primaria (reino piñueliano del *homo homini lupus*) frente a las de secundaria (que, para sorpresa de sus mejores clientes –y, seguramente, «a pesar de la LOGSE y de la LOE–, se han revelado mucho más habitables). Pero entonces no serían ellos (por lo demás, espero que se vaya viendo que el resto del procedimiento vale tanto como las muestras).

Tabla 2. Distribución de universos y muestra por cursos y ciclos en C10

Curso	Universos				Muestra		Desvío	
	N total	% total	N de C10	% C10	N de C10	%	s/Total	s/C10
1P	397.498	6,60				0,00	-6,60	
2P	416.143	6,90	416.143	9,85	960	3,84	-3,06	-6,01
3P	395.031	6,55	395.031	9,35	1.765	7,06	0,51	-2,29
4P	411.386	6,83	411.386	9,74	2.217	8,87	2,05	-0,87
5P	402.252	6,67	402.252	9,52	2.344	9,38	2,71	-0,14
6P	445.326	7,39	445.326	10,54	2.401	9,61	2,22	-0,93
1E	512.741	8,51	512.741	12,14	4.026	16,11	7,60	3,97
2E	450.419	7,47	450.419	10,66	3.768	15,08	7,60	4,41
3E	493.928	8,20	493.928	11,69	3.643	14,58	6,38	2,88
4E	397.932	6,60	397.932	9,42	2.640	10,56	3,96	1,14
1B	298.943	4,96	298.943	7,08	1.226	4,91	-0,05	-2,17
2B	278.017	4,61				0,00	-4,61	
M1	226.209	3,75				0,00	-3,75	
M2	219.904	3,65				0,00	-3,65	
GS	46.051	0,76				0,00	-0,76	
RE	635.022	10,54				0,00	-10,54	
Suma	6.026.802	100,00	4.224.101	100,00	24.990	100,00	0,00	0,00

Eso sí: los informes aseguran reiteradamente que su margen de error estadístico es mínimo, siempre en torno $\pm 1\%$, como mucho $\pm 2\%$, lo cual es proclamado a los cuatro vientos también por sus clientes, en particular el sindicato de profesores (¡precisamente!) ANPE, y tomado como garantía por sus defensores frente a las reacciones de escepticismo provocadas por datos tan espectaculares. ¿Nos engañan? Sinceramente, creo que no: lo que pasa es que no distinguen una muestra estadística aleatoria de una muestra de perfumería. Los cálculos de error estadístico se hacen mediante tablas o algoritmos normalizados que comparan una muestra con el universo que quiere representar para un nivel de confianza (de exigencia, digamos) dado, y el problema es que las muestras de estos informes distan mucho de ser aleatorias, y ello por dos motivos. Uno, que tienen bajísimas tasas de respuesta, cuya distribución tampoco es aleatoria: si preguntamos la hora a todos los que nos cruzamos en la calle y sólo dejan de contestarnos los antipáticos, es probable que la respuesta media sea adecuada porque la muestra real es aleatoria, al menos a estos efectos, ya que la simpatía personal y la precisión del reloj no guardan relación alguna; si hacemos una encuesta que los entrevistados pueden no responder porque la administra un sindicato que no es el suyo (caso del 70-80% en las del grupo *gremial*), o porque le parece tonta y tendenciosa (yo ya he tirado a la papelera algún cuestionario sobre *burnout*); o sí, por algún motivo que se nos escapa, la responden muchos canarios pero pocos navarros, ya ha dejado de ser aleatoria. Otro, que todas las muestras son claramente por conglomerados (por centros de trabajo o de estudio), no aleatorias simples, con lo que los puntos de muestreo no son ya, por ejemplo, 4.600 alumnos, sino apenas 200 o 300 centros; los cálculos de error deberían ser otros, más complejos, y el error será, en principio, mucho mayor. Esto sin necesidad de volver sobre la escasa fiabilidad de los procedimientos de administración (por representantes sindicales que son parte interesada, estudiantes cuya suerte depende de cuántos cuestionarios traigan y cuyo rigor nadie controla —con los encuestadores es norma hacerlo—, así como tutores que tienen autoridad sobre sus alumnos encuestados y que tal vez despejen sus dudas) ni sobre la delirante estratificación (sólo hemos podido analizar, porque es la única que ofrece algún dato, la de los alumnos por cursos o por CCAA en C10, la encuesta más ambiciosa hasta la fecha, conque imagínense las otras).

Es evidente de todo punto que el *equipo Cisneros*, cumpliendo el conocido *principio de Peter*, ha alcanzado plenamente su nivel de incompetencia; y no de cualquier manera, sino que, propulsado más que empujado por la demanda corporativa sobre acoso laboral y la alarma social sobre el matonismo escolar, lo ha hecho como un elefante en una cacharrería (lo que quizá subestima la delicadeza de los elefantes). Aun así, siempre cabría pensar: la muestra es impresentable, el equipo no tiene ni idea, pero, pese a ello, los resultados siguen siendo alarmantemente elevados, por lo que, incluso suponiendo que haya un amplio margen de error, debemos considerarlos como un indicador, impreciso en vez de preciso, pero un indicio al fin y al cabo, pues, después de todo, ¿por qué suponer que las debilidades del cuestionario o de las muestras llevan a sobreestimar el acoso, en vez de a subestimarlos, o a ambas cosas de manera

que se compensen mutuamente los errores? ¿Acaso no reza un viejo dicho: «... y sonó la flauta por casualidad»? La respuesta es sencilla: porque todo está hecho para sobreestimarlos. Dicho de otro modo, el «cuestionario Cisneros» (AVE o ABE, tanto da) es lo que en investigación se denomina *un artefacto*, un dispositivo para observar la realidad que, al hacerlo, la distorsiona de forma sistemática. Esto se ve claramente cuando se analizan el contenido del cuestionario o el baremo utilizado para valorar y clasificar sus resultados.

Cuestionarios cuestionables y escalas trucadas

No voy a entretener a los lectores ni a entretenerme yo con un análisis detallado del cuestionario, ya que una lectura rápida es más que suficiente. «Si está padeciendo durante por lo menos los últimos seis meses uno o más de los siguientes hostigamientos psicológicos, con una frecuencia de una vez o más por semana», escribe el autor, «Ud. padece una situación de *mobbing* en su trabajo», y siguen entonces una serie de descripciones de situaciones, 42, de las cuales muchas, ciertamente, podrían calificarse de acoso o podrían ser parte del mismo (siempre que demos por buena, claro está, la respuesta del entrevistado), pero otras dejan mucho que desear, incluso si se suponen sinceras²⁸. Por ejemplo: «Desvaloran continuamente mi esfuerzo profesional, restándole su valor, o atribuyéndolo a otros factores» (13); «Evalúan mi trabajo y desempeño sistemáticamente de forma negativa de manera inequitativa o sesgada» (17); «Me asignan tareas rutinarias o sin valor o interés alguno» (23); «Se me ocasionan gastos con intención de perjudicarme económicamente» (26); «Limitan malintencionadamente mi acceso a promociones, ascensos, cursos de formación o de capacitación para perjudicarme» (39); «Me asignan plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables e inusuales» (40), etc. Sólo la 23 clasificaría masivamente como víctimas de acoso a la totalidad de los repartidores de *pizza*, conserjes, taquilleras... Y la 39 podría ser respondida afirmativamente por nueve de cada diez profesores universitarios, alguna vez heridos en su honor por un concurso no ganado, un artículo no aceptado o un proyecto denegado. Con cuarenta y tantas preguntas, la mayoría imprecisas, interpretables y de alta carga subjetiva, es difícil no encontrar alguna aplicable a la propia experiencia laboral, lo que inevitablemente conduce a la inflación de los resultados.

Otro tanto acontece con el acoso escolar. La presentación del «test AVE» a quienes deben responderlo no tiene desperdicio: «Este cuestionario es sobre *violencia y acoso escolar*. Hay violencia y acoso cuando alguien se mete con otro, le atemoriza, le ridiculiza, le insulta, le excluye, le pega, abusa de él, se ríe o se burla de él o le pone motes». Sería una pérdida de tiempo entrar en sutilezas: con la opción inicial («alguien se mete con otro») y la conjunción disyuntiva («o») que las une y las iguala a todas le basta ya al alumno para saber que está entre los acosados. Luego siguen

²⁸ [<http://www.el-refugioesjo.net/bib/test.htm>].

50 ítems descriptivos de conductas hacia el alumno sobre las cuales se le pregunta simplemente si se producen muchas veces, pocas o nunca²⁹. Van desde «Me amenazan con armas» (47) o «Amenazan con dañar a mi familia» (48) y otras que serían de extrema gravedad, hasta otras como «No me dejan jugar con ellos» (5), «Me llaman por motes» (6), «Me tienen manía» (9), «Me chillan o gritan» (24), «Me acusan de cosas que no he dicho o hecho» (25), «Se ríen de mí cuando me equivoco» (27), etc., que tienen un fuerte componente subjetivo y que, aunque podrían formar parte del mismo (y del itinerario hasta un homicidio, ya puestos), no bastan por sí solas para hablar de acoso (¡y todas puntúan lo mismo!). Con semejante cuestionario es inevitable que aparezcan porcentajes altos de victimización, así como que sean mucho más altos en primaria que en secundaria. ¿Qué niño no ha sentido alguna vez que se metían con él, le tenían manía o lo excluían de un juego?

How much is too much? ¿A cuántas de las 50 preguntas del test AVE tiene que responder un alumno «pocas veces» o «muchas veces» para que podamos considerar que es objeto de violencia o de acoso? Como enseguida se comprende, aquí se debe tomar una decisión arbitraria, siempre discutible, en el sentido de que no es técnicamente inevitable, ni la única posible, sino que en ella intervendrán elementos subjetivos, consideraciones políticas, opciones técnicas... El artefacto que se construye a continuación sobre algo tan endeble es bastante alucinante: primero, se asigna a cada respuesta una puntuación: 1 si nunca, 2 si pocas veces, 3 si muchas veces, con lo cual los resultados, convertidos en un índice acumulado, se situarán siempre entre 50 y 150. Si acudimos al baremo nos encontramos de entrada con que un índice 50, que representa haber respondido «nunca» a las 50 preguntas, se califica de «acoso y violencia escolar» (AVE) «muy bajo» o «bajo», en vez de lo que realmente es: cero, nulo o inexistente. Con un punto más (¡una mera respuesta «pocas veces!») se pasa a «casi bajo», con 5 a «medio», con 9 a «casi alto», con 18 a «alto» y con 29 a «muy alto». Y uno se pregunta: ¿cómo es eso? ¿Por qué esos valores y no otros?

En realidad lo que sucede es que los autores vuelven a hacerse un galimatías con los números, pues lo que hacen es asignar esos siete niveles (de muy bajo a muy alto) a los intervalos separados por los percentiles 5, 20, 40, 60, 80 y 95 (el primer nivel, «muy bajo», está formado por el 5% de alumnos con menor AVE, el segundo por el 15% siguiente, etc.). Como seguramente no terminan de entender lo que es un percentil, eso les lleva a decir que el 20% de los alumnos (los dos primeros niveles o intervalos) que han respondido «nunca» a todas las preguntas tienen un AVE «muy bajo» o «bajo», en vez de declararlos libres de cualquier acoso o violencia. Con este prometedor comienzo, va de suyo que llegarán solos los intervalos superiores, pues lo que se ha hecho es normalizar la variable. Un alumno ya no estará «muy acosado» (AVE muy alto) porque le acosen mucho, sino simplemente por ser de los más acosados; como dice el refrán, *en el país de los ciegos, el tuerto es rey*. En vez de abordar el problema sustantivo de decidir cuánta violencia es demasiada violencia (¿una

²⁹ [<http://www.internenes.com/acoso/docs/autotest-1.pdf>].

mirada, un comentario, un insulto, un empujón, una amenaza? ¿Pocas o muchas veces? ¿Y cuántas son pocas o muchas?), Piñuel opta por recurrir a la distribución tipificada; pero, como suele suceder a los neófitos cuando se meten en camisa de once varas, lo que consigue es una cifra impresionante, pero cantada de antemano y carente de significado alguno. Puesto que se ha definido los tres intervalos situados por encima de los percentiles 60, 80 y 95 como los correspondientes a un índice global de acoso «casi alto, alto o muy alto», va de suyo que siempre habrá un 40% de víctimas³⁰ (sí, además, se confunden los percentiles –los límites– con los intervalos que delimitan, como es el caso, será un 39%), que es exactamente lo que sucede tanto en C7 como en C10. En C7 quedaban por encima del 60 percentil todos los casos con un «índice global de acoso» igual o superior a 59 (9 más que 50, el índice que equivale a *nunca nada*), por encima del 80 igual o superior a 68 (18 más) y por encima del 95 igual o superior a 89 (29 más), y ésta será, a partir de ahora, la definición de los índices «casi alto», «alto» o «muy alto»³¹.

¿Y el acoso propiamente dicho? Esto es ya un misterio. ¿Cómo se pasa del 39% al 24%, en C7, o del 44,3% al 23,2% en C10? Evidentemente, incluyendo a una parte del siguiente grupo inferior, los que presentan un índice global «casi alto», pero no a todos, puesto que se trata de los que se sitúan por encima del 66 percentil (más que el 60 y menos que el 80, más que los de índice 59 y menos que los de índice 68). En C7 es claramente arbitrario, ya que es la encuesta que ha servido para la «validación» del test; en C10 podría ser el porcentaje sumado de índice «alto» y «muy alto», pero quienes tienen que aclarar esto son los autores.

Matrimonios de conveniencia y devaneos imprudentes

Qui prodest? La parafernalia que presuntamente respalda los estudios parece abrumadora: Informes y Estudios *Cisneros* y un *Instituto*, todo lo cual invoca la legitimidad de la Universidad de Alcalá de Henares; consultorías de sonoros nombres como *Mobbing Research*, *Educandi* y *Aula de*

³⁰ Quizá un ejemplo lo aclare mejor: si yo defino a los «ricos» como los que poseen más de X millones de euros, cada vez que quiera decir cuántos son (este año o el próximo, en España o en el mundo...) tendré que contarlos, sea directamente, mediante una encuesta o por otro procedimiento; si los defino como el 10% que tiene más dinero ya sé cuántos son: el 10% en todas partes (aunque no sé cuánto tienen). Puede haber distintos motivos para utilizar un criterio u otro, una distribución real o tipificada, pero lo que hace Piñuel es vender el resultado cantado de la segunda como si hubiera descubierto o calculado la primera.

³¹ En C7 es el 39%, por el error adicional ya mencionado. En C10 es el 44,3% (la suma de lo que llama AVE «esporádico, intenso y muy intenso»). La secuencia es ésta: en C7 se registra que quedan por encima del 60 percentil los casos con un «índice global de acoso» iguales o superiores a 59; en C10 se cuentan los casos con índice igual o superior a 59 y resultan ser el 44,3%. Dicho de otro modo, en C7 se va del porcentaje (el intervalo por encima del percentil) al valor y, en C10, del valor al porcentaje. Por un lado, el porcentaje no podría separarse demasiado; por otro, los 5,3 puntos de diferencia entre la muestra regional (C7) y la estatal (C10) muestran lo insensato de proyectar las cifras de un territorio (universo) a otro más amplio, como tanto gusta de hacer Piñuel.

Gestión; varias webs como *acosoescolar.com* o *acosopsicologico.com*; indicadores, barómetros, indicadores y tests AVE o ABE; grandes palabras como *Psicoterror*, *Ninguneo*, *Estigmatización* y *Rechazo en Organizaciones*. ¿Pero qué hay detrás de todo ello? Apenas Iñaki Piñuel, discreto profesor, y Araceli Oñate, abogada, más las webs citadas y un par de números de móvil. Unos cuantos libros de *denuncia* y de *autoayuda* que valen tanto como las *investigaciones* en que se basan, pero un gran efecto mediático (en los medios generales y, sobre todo, en los sindicales), una entusiástica recepción política y una apabullante presencia en *internet*. Como operación comercial estamos, realmente, ante algo admirable o, al menos, digno de estudio.

Pero la cuestión cambia radicalmente cuando de quienes se trata es de personas y entidades con responsabilidades públicas. Es una lástima que instituciones como el Senado o el Consejo General del Poder Judicial no sean capaces de informarse mejor, o que impecables asociaciones como el *Movimiento contra la Intolerancia*, que apoyó a Piñuel cuando la ministra Cabrera expresó reservas ante sus inverosímiles resultados, aborden el asunto con ligereza; no sorprenderá a nadie, en cambio, la última incorporación al coro de los agoreros, el Partido Popular, pues lo raro es que no lo hicieran antes (el gobierno de la Comunidad de Madrid ya lo hizo), pero aun ahí tenemos derecho a un conservadurismo menos oportunista.

La demanda de «estudios» sobre el acoso laboral llegó rápidamente de donde era previsible, que es precisamente donde resulta menos probable que exista: de los grupos profesionales subordinados en las instituciones, como son la enfermería, el cuerpo de gestión y los maestros. Después de todo, lo que recogen las encuestas sobre acoso no es su realidad, sino su percepción. Sin duda, los trabajadores de la hostelería viven una realidad mucho más asimilable al acoso, pero, primero, se preocupan más por su salario y su estabilidad que por su ambiente de trabajo, y, segundo, consideran parte de la disciplina organizativa lo que los funcionarios se aventuran a calificar de acoso. Grupos laborales como los elegidos por Piñuel (o los que le eligieron a él, para ser exactos) pueden quejarse menos que otros de sus condiciones de trabajo y de sus contrapartidas, incluido el ambiente de trabajo, pero toman como referencia a profesiones de estatus más elevado (dicho en román paladino, quieren las condiciones de los médicos, de los profesores universitarios, de los inspectores de Hacienda e interventores), de las cuales les separa fundamentalmente una menor autonomía en su trabajo (además de una menor cualificación, un acceso mucho más fácil, etc.), y tienden a ver todo control sobre el mismo (horarios, tareas, evaluación...) como una imposición. La retórica del acoso laboral proporciona simplemente un argot, el último por ahora, en el que expresar esta eterna demanda, como ayer lo hicieran las de la participación o la autogestión, la denuncia de la «proletarización» o la «intensificación» del trabajo, etc. En otras palabras, SATSE, GESTHA y ANPE (podrían añadirse todavía otros en situación parecida, por ejemplo, los trabajadores sociales o los empleados judiciales) necesitaban legitimidad para sus reivindicaciones, para lo cual nada mejor que un oráculo del acoso.

Vale que las enfermeras o los administrativos del cuerpo B carezcan de formación estadística (aunque algo se ve en el bachillerato), pues no es parte de su capacitación profesional, pero ¿no deberían ser algo más prudentes y competentes sus representantes públicos? ¿Es que no había nadie en SATSE ni en GESTHA que pudiera oler la chapuza en esas encuestas, o es que todo vale? ¿Qué hace precisamente la Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT-Madrid presentando como una fuente solvente el endeble *Estudio Cisneros VI* (C6), en pie de igualdad con la *V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, o con la *III Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*, de la prestigiosa Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo?³²

Lo peor de todo, no obstante, al menos para quienes formamos parte de la profesión, es el papelón de algunos sindicatos de la enseñanza. El primero fue Comisiones Obreras de la Universidad de Alcalá de Henares, que respaldó el más lamentable e indocumentado de todos los informes sobre acoso laboral en la propia UAH (C4)³³, aunque hay que decir en su favor que fue un caso localizado y que no han reincidido. Pero el que se ha dedicado a la causa con ahínco ha sido ANPE, patrocinador de C7 y C8. Y el caso es que los maestros, además de haber hecho el bachillerato, sí que estudian matemáticas, obligatoriamente, en su carrera, así como pueden estudiar técnicas de investigación y estadística, que tal vez no elijan, e incluso muchos de ellos son licenciados. Tuvieron que ser numerosas las personas que entraron en contacto con esos informes desde su contratación, pasando por la elaboración del cuestionario, hasta su redacción a dos o más manos (una al menos sindical). Produce escalofríos pensar que una proporción notable de los maestros de nuestros hijos se sientan representados por quienes han suscrito las sandeces sobre la calidad de los informes C8 y C9 con que se abren ambos y no hayan encontrado nada objetable en sus chapuceras técnicas ni en sus imposibles conclusiones³⁴.

La combinación es notable por su eficacia: de un lado, *expertos* tratando de vender soluciones, para lo cual primero hay que vender los problemas (como dicen los analistas de mercado, primero crear la necesidad, luego ofrecer la manera de satisfacerla), y nada mejor que vendérselos a colectivos completos; una solución en busca de un problema. Por otro,

³² UGT-Madrid, SRLMA, *Riesgos Psicosociales*, 9 de octubre de 2006, y *Acoso Psicológico*, 2 de noviembre de 2006. Disponibles, respectivamente, en [<http://www.fspmadruidgt.org/>] y [<http://www.saludlaboralugtmadrid.org/>].

³³ El informe fue presentado a bombo y platillo «por la Universidad de Alcalá», concretamente, por el propio Piñuel, acompañado del presidente de la Junta de PDI, profesor de la Universidad y representante por CCOO, y por el vicerrector ¡de Investigación!, el 10/2/2003, en el Círculo de Bellas Artes.

³⁴ Hay una cierta ironía, sin embargo, en que, después de jalear sin freno a Piñuel por C8 y C9, ANPE guarde silencio sobre C10, donde se sobrevalora la violencia escolar (sobre y entre alumnos), ante la que alguna responsabilidad tendría en tal caso el profesorado, y al que C10 atribuye el acoso directo al 3,74% de los alumnos (uno por aula, puestos a jugar con la estadística), 5,1% en Andalucía, un máximo 5,7% en 2.º de ESO (7,8% entre los alumnos varones). Gajes del aprendizaje de brujo.

grupos de intereses tratando de obtener legitimación para colocarlos en la agenda pública, y ninguna forma tan eficaz como la *cientificación* de las pretensiones propias, esto es, como la transfiguración de los intereses propios en valores generales. Cualquiera que sea la causa que se pretende defender, hoy en día todo el mundo tiene su experto, como ya tenía su abogado: hasta ANPE, que suele mirarlos con desconfianza, ha encontrado el suyo.

Como resultado de todo esto puede que algún sindicato haya mejorado sus resultados electorales, pero no sabemos ni una pizca más sobre el acoso laboral y escolar. Llamar a todo acoso, violencia, etc., es como adentrarse en la noche en la que todos los gatos son pardos. Los apolo-gistas del uso de la violencia para fines políticos, desde los terroristas hasta los simples alborotadores, suelen recurrir a circunloquios sobre la *violencia estructural*, la *violencia económica*, la *violencia simbólica*, etc., entre los cuales quedaría desdibujada, explicada y justificada la violencia física como la única al alcance de las víctimas de todas las demás. Salvando las distancias, el efecto de calificar cualquier forma de ausencia de respeto, hostilidad o violencia de baja intensidad y puramente ocasional como acoso, *mobbing*, *bullying*, violencia con mayúsculas, etc., aparte de que pudieran venderse más ejemplares del test y de los manualitos del tándem Piñuel & Oñate, no sería otro que volvernos incapaces de distinguir entre las conductas que deben y pueden ser objeto de un tratamiento esencialmente dialogante y educativo, aunque también deban ser sancionadas, y las que han de ser estrictamente cortadas y reprimidas, aunque también haya que reflexionar sobre ellas. Sobre todo, convendría no confundir dos problemas: de un lado, las conductas abiertamente agresivas, sea en la empresa o en la escuela, que deben ser claramente identificadas y cortadas de raíz, si es posible desde los centros y, si no, desde los juzgados; de otro, el más extendido y difuso del declive de las funciones tutelares de la institución escolar, que exige hoy una reconsideración de las tareas del educador, en particular de su compromiso y su cometido más allá de su aula, su asignatura, sus clases, etc., y para el que todo este ruido sobre la hecatombe escolar podría no tener otra finalidad que buscar una declaración de quiebra funcional desde la que desentenderse definitivamente de toda responsabilidad.

Resumen: «Vivir de la alarma social»

El acoso laboral y escolar, que durante tanto tiempo fue ignorado o trivializado, presenta el riesgo de convertirse, junto con el queme profesional, en un asunto de moda. Este trabajo analiza los diez Informes Cisneros sobre acoso y violencia en el trabajo y en las aulas, desde las muestras hasta sus espectaculares conclusiones, pasando por los cuestionarios o los cálculos estadísticos, para mostrar que se trata de investigaciones sin el más mínimo rigor científico, cuyo impacto mediático y social sólo puede explicarse por la conjunción de intereses de investigadores sin conocimiento ni ética, organizaciones corporativas a la busca de estudios que avalen sus reivindicaciones y unos medios ávidos de espectacularidad.

Palabras clave: acoso, intimidación, acoso escolar, violencia escolar, investigación, ética de la investigación.

Abstract: «Making a living out of social unrest»

Bullying at work and at school, which for so long was ignored or trivialized, risks becoming, along with professional burnout, a matter of fashion. This paper analyzes the ten Cisneros reports on mobbing, bullying and violence in the workplace and the classroom, from the samples through questionnaires or statistical calculations to their dramatic conclusions, in order to expose that, as research, they simply lack the minimum scientific rigor, and their media and social impact can only be explained by the collusion between the interests of researchers with neither qualification nor ethics, corporatist organizations looking for evidence to justify their demands and media hungry of dramatism.

Keywords: mobbing, school mobbing, bullying, school violence, research, research ethics.

EL PARO POR HOGARES EN ESPAÑA (1987-2010)

Introducción

La crisis económica por la que atraviesa España es la tercera desde finales de los setenta y ha supuesto el fin de un ciclo virtuoso, con un incremento de ocho millones de ocupados entre 1995 y 2007. La tasa de paro alcanzaba el 20,3% en el cuarto trimestre de 2010, el doble que la de dos años antes. Sin duda, la tasa de paro convencional (individual) es un buen indicador para medir los ciclos económicos. Salvo escasísimas excepciones, es la perspectiva que adoptan los análisis académicos y la que se refleja en los medios de comunicación¹. Sin embargo, tanta o más importancia tiene el análisis del paro desde la perspectiva de los hogares, ya que los individuos no suelen vivir solos, sino con familiares.

El objetivo del artículo es describir el paro desde la óptica de los hogares. De este modo, se trata de superar la perspectiva individual en el análisis del mercado laboral y abordarlo desde un enfoque con más dimensiones sociales. Las ventajas económicas de la convivencia, como las economías de escala, son bien conocidas. Si, además, los hogares son familiares, presentan otras características aún más importantes: el altruismo entre sus miembros y la reciprocidad generalizada. Este hecho es muy relevante especialmente en épocas de crisis. Cuando uno de los miembros del hogar cae, por ejemplo, en un paro prolongado sin prestaciones por

Recibido 20-X-2010

Versión final aceptada 18-II-2011

* Departamento de Sociología II (Estructura Social), UNED. Facultad de CC. Políticas y Sociología, calle Obispo Trejo s/n, 28040 Madrid. Correo electrónico: jimartinez@poli.uned.es. El autor agradece las sugerencias realizadas por los evaluadores de la revista para la redacción final de su artículo.

¹ La tasa de empleo (número de ocupados a una edad determinada entre número de personas de esa edad determinada) se erige como otra medida acaso más adecuada y realista que la tasa de paro, puesto que no tiene en cuenta la delgada línea (en ocasiones subjetiva) que separa la inactividad del paro. Prueba de ello es que la tasa de empleo, no la de paro, es la que regula la estrategia de Lisboa.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 24-40.

desempleo, su situación se puede sobrellevar mejor si convive con ocupados o con perceptores de alguna prestación, subsidio o pensión. Desde este punto de vista, la situación de los afectados por el paro no puede deducirse exclusivamente analizando su situación con respecto al mercado laboral. Es más esclarecedor analizar su situación en relación con el hogar en el que viven.

La Encuesta de Población Activa (EPA) es la fuente idónea para estudiar el paro familiar en España. En el siguiente apartado se detallan sus características. Baste adelantar aquí que posee tres grandes ventajas. La primera, que se realiza por hogares, entrevistando u obteniendo los datos de todos sus convivientes, por lo que nos son conocidas todas las características laborales de los individuos que viven bajo el mismo techo. La segunda, su amplísima muestra, puesto que contiene información de todos los miembros de alrededor de 60.000 hogares familiares. La tercera, su periodicidad, ya que se lleva a cabo todos los trimestres. Dado que la EPA se dirige únicamente a los hogares familiares, a lo largo del artículo se define el paro por hogares como paro familiar.

El presente análisis estudia el paro familiar desde el segundo trimestre de 1987 hasta el cuarto de 2010. Esto posibilita saber su incidencia tanto en épocas de crisis como de bonanza y prever en cierta medida el impacto de la presente crisis desde la perspectiva de los hogares. En España son clásicos los estudios sobre las causas del paro y sus soluciones, especialmente tras las épocas de crisis (Fina, 1985; Fina y Toharia, 1987; García Martínez *et al.*, 1988; Novales, Gascón y Servén, 1990; Gascón, 1996; Garrido y Toharia, 2004). También abundan los estudios sobre colectivos especialmente afectados por el paro, como los jóvenes (García de Blas, 1988; Lorente Hurtado, 1988; Tobío, 1988; Wallenborn, 1988; Garrido, 1996a; Sáez Fernández, 1999), o las mujeres, (Torns, Carrasquer y Romero Díaz, 1995; Carrasquer, *et al.*, 1996; Mondéjar y Montero, 2005; Valencia *et al.*, 2005; Cebrián y Moreno, 2008). Desde mediados de los noventa, se han publicado análisis sobre los efectos de las prestaciones por desempleo en el paro (García Brosa, 1996; Vaquero, 2002; González, Bover y Bentolila, 2004).

Sin embargo, son muy pocos los que analizan el paro desde una perspectiva familiar. Moreno, Cebrián y López (1993) estudiaron la influencia de la estructura de los hogares en las decisiones laborales de los individuos, algo que también hizo a nivel internacional Rexroat (1990), aunque centrándose en las mujeres cabeza de familia. También destacan otras dos investigaciones, publicadas en prestigiosas revistas internacionales, que superan la visión individualista del paro. Nordenmark (1999) analiza la concentración del paro en las familias en Suecia, mientras que Moehling (2001) estudia cómo afecta el desempleo de los maridos en el comportamiento laboral de sus mujeres en Estados Unidos.

Las grandes excepciones en España las encontramos en equipos liderados por Luis Garrido y Luis Toharia. A principios de los noventa, Toharia (1991) analizó el paro femenino relacionándolo con la posición familiar. En Toharia (1996, 1997), Garrido (1998), Toharia y García Mainar (1998), García Serrano, Toharia y Garrido (1999), Garrido, Requena y Toharia (2000) sí que se analiza el paro desde una óptica explícitamente familiar. La conclusión de todos ellos es la menor incidencia social del paro si con-

sideramos la situación de convivencia de los parados. Pero los datos de sus publicaciones más recientes sólo llegan hasta 1996, por lo que no se conoce la incidencia del paro en las familias en los últimos ciclos alcista y recesivo y, por tanto, no se pueden comparar las dos épocas de mayor creación y destrucción de empleos en España en los últimos veinte años.

Datos e indicadores: el paro por hogares en la EPA

La investigación ha considerado la perspectiva individual simplemente como punto de partida, para compararla así con la de los hogares. Desde la óptica de los individuos se ha tenido en cuenta la tasa de paro convencional, es decir, el número de parados entre el número de activos. Desde la perspectiva de los hogares se han calculado cuatro indicadores. El primero, la tasa de paro de la persona de referencia del hogar. La persona de referencia del hogar suele ser el sustentador principal del hogar o, dicho de otro modo, el cabeza de familia². Se trata, pues, de una tasa interesante, ya que no es lo mismo que caiga en el paro un miembro joven del hogar en fase de consolidación en el mercado laboral (con poca experiencia en el mundo del empleo), que el sustentador principal de la familia.

La segunda tasa calculada es la del paro por hogares activos. En este caso se divide el número de hogares con algún miembro parado entre el número de hogares con algún activo. El tercer cálculo considera una situación especialmente grave: la de aquellos hogares en los que todos los miembros activos son parados. Finalmente, el cuarto expresa aquella situación en la que existe una ausencia (declarada) de ingresos provenientes bien del mercado laboral, bien del Estado del Bienestar (a través de subsidios, prestaciones o pensiones).

Aparte de las tasas anteriores, se ha indagado más en profundidad en la situación de convivencia de los parados. Concretamente, se ha calculado a nivel nacional cuántos parados viven en hogares

- con algún ocupado;
- con ningún ocupado, pero con algún perceptor de prestaciones o subsidios por desempleo;
- con ningún ocupado ni perceptor de prestaciones, pero con algún pensionista; y
- con ningún perceptor de ingresos.

En definitiva, la investigación supera el habitual análisis individual del paro y adopta una perspectiva social, al ser los hogares la unidad principal de referencia. Por otra parte, analiza la minimización del paro teniendo en cuenta los dos sistemas de seguridad social principales: la familia

² Los entrevistadores del INE preguntan a un miembro del hogar por la situación laboral del resto de los miembros. La persona de referencia es aquella que elige el propio entrevistado. En caso de que no se decante por ninguna, la persona de referencia solía ser, hasta 2005, el activo del hogar con más edad.

y el Estado del Bienestar. La familia, porque, al analizar el paro desde la perspectiva de los hogares, se tiene en cuenta el altruismo y la reciprocidad que, como se ha indicado, caracterizan las relaciones entre los miembros de una familia que conviven bajo el mismo techo. Y el Estado del Bienestar porque, aparte de los ingresos provenientes del mercado de trabajo, se tienen en cuenta transferencias realizadas por las distintas administraciones públicas a los diferentes miembros del hogar, tales como las pensiones, las prestaciones o los subsidios.

Los datos de la investigación provienen de la EPA. Se han manejado los trimestres que van desde el segundo de 1987 hasta el cuarto de 2010. Como se ha comentado, la EPA es una encuesta realizada a los hogares familiares, con una muestra muy amplia, de aproximadamente 60.000 hogares (unos 180.000 individuos) cada trimestre. En algunos cálculos (tasa de paro convencional y de la persona de referencia del hogar) han sido utilizados los ficheros de microdatos individuales. En total, se han manejado casi 17 millones de casos individuales. Además, los ficheros de microdatos individuales han sido reconfigurados para calcular el resto de indicadores, referidos al paro por hogares. Así, se ha dispuesto de la información de casi 6 millones de hogares³.

En algunos cálculos ha sido necesario considerar los ingresos directos provenientes del Estado del Bienestar, que se dividen fundamentalmente entre la protección contra el desempleo y las pensiones. La protección contra el desempleo puede ser contributiva (en cuyo caso se denomina prestación por desempleo), o asistencial (subsidio por desempleo). Las pensiones también se dividen entre las contributivas (de jubilación, incapacidad permanente o fallecimiento, que incluye la viudedad, orfandad y a favor de familiares) y las no contributivas, integradas por las de invalidez y jubilación.

Para alcanzar los objetivos de la investigación se han utilizado las siguientes variables. Para saber si un individuo es activo (ocupado o parado) o inactivo, se ha utilizado la variable «clasificación de los entrevistados», disponible en todas las EPA. Ella distingue claramente la situación laboral de cada entrevistado. Con respecto a la percepción de prestaciones, pensiones y subsidios, se han manejado otros dos tipos de variables, una referida al desempleo y la otra a las pensiones de jubilación, de incapacidad permanente y otras. La variable referida al desempleo se deriva de la pregunta «situación con respecto a las oficinas de empleo». Aunque la formulación de la pregunta y las categorías han cambiado a lo largo del tiempo, es posible saber si el parado ha recibido prestación o subsidio de desempleo durante los más de 20 años analizados⁴. Con respecto a las pensiones, se ha

³ Dado que la EPA es una encuesta en panel rotativo, cada hogar es entrevistado durante seis trimestres sucesivos. Por lo tanto, esos seis millones de entrevistas a hogares corresponden aproximadamente a un millón de hogares familiares diferentes.

⁴ La EPA no distingue entre la prestación por desempleo (nivel contributivo) y el subsidio por desempleo (nivel asistencial). Se destacan con cursiva los casos en los que se considera que se recibe prestación o subsidio. Hasta 1991: «Situación en relación con las oficinas de empleo», 1 = *está inscrito y recibe algún tipo de subsidio por desempleo*, 2 = *está inscrito y no recibe subsidio o prestación por desempleo*, 3 = *no está inscrito*. Entre 1992 y 1998: «En relación con las oficinas de empleo de la administración, ¿en qué situación se encontraba la semana pasada?»,

utilizado la información recogida en la pregunta «situación en la que se encontraba la semana pasada». En este caso, las categorías también han variado a lo largo del tiempo, aunque es posible deducir quiénes reciben pensiones y establecer una serie temporal desde el inicio del análisis⁵.

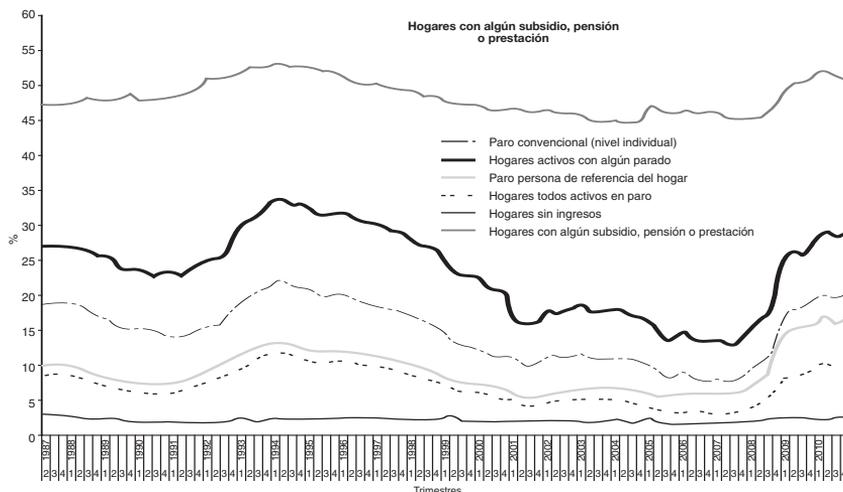
Antes de pasar a los resultados, es necesario advertir que en el primer trimestre de 2002 se introdujeron algunos cambios en la EPA. El más importante para nuestro análisis se refiere a la aplicación de la nueva definición de paro establecida en el Reglamento (CE) N° 1897/2000. El nuevo reglamento introdujo instrucciones sobre cómo interpretar la búsqueda activa de trabajo, condición imprescindible para ser considerado parado. Hasta entonces, la mera inscripción en las oficinas públicas de empleo era suficiente para ser considerado parado. A partir de 2002 se exigía, además, haber estado en contacto con dichas oficinas durante el último mes para realizar alguna gestión relacionada con la demanda de empleo. De este modo, una parte de las personas consideradas hasta entonces paradas pasaron a ser inactivas. En la EPA de 2001 es posible calcular la tasa de paro según la nueva y la antigua definición.

Como explica el Boletín Informativo del INE 3/2002, no es posible retrotraer al año 2000 y a los anteriores la nueva definición de paro, ya que los cuestionarios no recogían la información necesaria para ello (haber

1 = *estaba inscrito y recibía algún tipo de subsidio o prestación por desempleo*, 2 = estaba inscrito sin recibir subsidio o prestación por desempleo, 3 = no estaba inscrito. Entre 1999 y 2004: «Situación el domingo pasado, en relación con las oficinas de empleo de la administración», 1 = *estaba inscrito como demandante de empleo y recibía algún tipo de subsidio o prestación de desempleo*, 2 = estaba inscrito como demandante de empleo sin recibir subsidio o prestación por desempleo, 3 = no estaba inscrito como demandante de empleo, 4 = no contesta. Entre 2005 y 2010: «Situación el domingo pasado, en relación con las oficinas de empleo de la administración», 1 = *Estaba inscrito como demandante y recibía algún tipo de prestación*, 2 = Estaba inscrito como demandante sin recibir subsidio o prestación por desempleo, 3 = *No estaba inscrito como demandante, pero percibía algún tipo de prestación o subsidio*, 4 = No estaba inscrito como demandante ni percibía ningún tipo de prestación o subsidio, 5 = No contesta / No sabe.

⁵ Concretamente, la EPA une la jubilación al «retiro» en los primeros años y no especifica explícitamente la prejubilación. Se entiende que la incapacidad permanente implica el cobro de una pensión, aunque tampoco se explicita. Por último, la distribución por edad y estado civil de la categoría «recibiendo una pensión distinta a la de la jubilación» hace pensar en la de viudedad, pero seguramente incluye minoritariamente otras. La evolución de las variables referidas a las pensiones y sus categorías es la siguiente (en cursiva, casos en los que se considera que el entrevistado recibe alguna pensión): (a) Entre 1987 y 1998: «Situación en la que se encontraba la semana pasada», 1 = estudiante, 2 = *jubilado o retirado*, 3 = labores del hogar, 4 = *incapacitado permanente*, 5 = *percibiendo una pensión distinta de la de jubilación*, 6 = realizó, sin remuneración, trabajos sociales, etc., 7 = otras situaciones; (b) Entre 1999 y 2004: «Situación en la que estaba la semana pasada», 1 = estudiante (aunque esté de vacaciones), 2 = *percibía una pensión de jubilación o unos ingresos de prejubilación*, 3 = labores del hogar, 4 = *incapacidad permanente*, 5 = *percibiendo una pensión distinta de la de jubilación o prejubilación*, 6 = realizó sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas..., 7 = otras situaciones; (c) Entre 2005 y 2010: «Situación de inactividad autopercebida por el informante en la que se encontraba la semana de referencia», 1 = Estudiante (aunque esté de vacaciones), 2 = *Percibía una pensión de jubilación o unos ingresos de prejubilación*, 3 = Dedicado a las labores del hogar, 4 = *Incapacitado permanente*, 5 = *Percibiendo una pensión distinta a la de jubilación (o prejubilación)*, 6 = Realizando sin remuneración trabajos sociales, actividades benéficas..., 7 = Otras situaciones, 0 = No sabe / No refiere estado de inactividad.

Gráfico 1. Tasas de paro (individuales y por hogares), proporción de hogares sin ingresos y proporción de hogares que reciben alguna prestación, subsidio o pensión en España (1987-2010)



Fuente: EPA, desde el segundo trimestre de 1987 hasta el cuarto de 2010. Elaboración propia.

estado en contacto con la oficina de empleo). Posteriormente, el INE puso a disposición de los usuarios una extrapolación basada en un modelo de regresión *probit* para calcular el paro individual. Así pues, la tasa de paro convencional a nivel individual que se presenta en los resultados se ha construido según el enlace ofrecido por el INE para las EPA anteriores a 2001. No sucede lo mismo con el resto de las tasas, por lo que los resultados del paro por hogares están influidos por este cambio de definición, visible en las series entre el cuarto trimestre de 2000 y el primero de 2001.

Resultados: el paro por hogares y los ciclos económicos

El siguiente gráfico resume seis indicadores a nivel estatal:

- la tasa de paro convencional;
- la tasa de paro de la persona de referencia del hogar;
- la proporción de hogares activos con al menos un parado;
- la proporción de hogares en los que todos sus miembros activos son parados;
- la proporción de hogares que dicen no recibir ningún ingreso procedente del mercado laboral (nadie trabaja) ni del Estado del Bienestar (nadie recibe ninguna prestación o subsidio de desempleo, ni una pensión);
- la proporción de hogares con algún miembro receptor de algún subsidio, pensión o prestación.

Las tasas de paro reflejan fielmente los ciclos económicos. La evolución de la tasa de paro convencional desde 1987 muestra cuatro etapas. La primera, entre 1987 y 1991, que refleja el descenso del paro desde el tope de la anterior crisis, concluida a mediados de los ochenta. Durante este periodo, la menor tasa de paro se alcanzó en el tercer trimestre de 1991 (14,8%). Desde entonces, el paro volvió a subir hasta alcanzar el máximo en el primer trimestre de 1994. En ese momento, el 21,9% de los activos era parado. Después de esa crisis, España conoció la mayor fase de creación de empleo. De 12.207.640 ocupados en 1994, se pasó a 20.315.718 como media de los tres primeros trimestres de 2007. Estos ocho millones más de ocupados en esos trece años se reflejan en la tasa de paro. Hasta el tercer trimestre de 2001, dicha tasa disminuyó hasta situarse en el 10,3%. En los tres años siguientes, la tasa se mantuvo más o menos constante, con ligeras subidas hasta el 11,5% en el primer trimestre de 2004. Desde entonces, la tasa volvió a descender hasta situarse en el 8,0% en el tercer trimestre de 2007, la más baja desde 1978. Pero en tan sólo siete trimestres la tasa de paro convencional se duplicó, poniendo en evidencia la grave crisis por la que atraviesa España, con cifras que se aproximan a las de la crisis de los noventa. En el cuarto trimestre de 2010 la tasa alcanzó el 20,3%. No obstante, no hay que olvidar que la cifra de ocupados se mantiene entre las más altas de la historia, con un total de 18.408.000 en ese mismo trimestre.

¿Qué depara el análisis del paro desde la perspectiva de los hogares? En líneas generales, la evolución de los distintos indicadores sigue la tendencia de los ciclos económicos, al igual que la tasa de paro individual. Las diferencias más relevantes se sitúan en las proporciones. Ahí radica la importancia del análisis. Comencemos por la proporción de hogares con algún miembro activo en paro. Como es lógico, la proporción de hogares activos con algún parado supera la tasa de paro convencional. En concreto, durante la fase analizada, el paro por hogares ha sido entre 1,6 y 1,4 veces mayor que el paro convencional. La explicación reside en que los hogares suelen estar compuestos por más de una persona, por lo que la probabilidad de que haya algún parado en el hogar es mayor que si analizamos la probabilidad de que un único individuo sufra el desempleo.

Al comienzo de la serie estudiada, el 27% de los hogares activos tenía algún parado. La proporción descendió paulatinamente hasta el segundo trimestre de 1991 (22,7%). A partir de entonces, con la segunda crisis económica de la democracia, el paro por hogares aumentó hasta alcanzar el tope en el primer trimestre de 1994. En ese momento, el paro lo sufría al menos uno de cada tres hogares activos. No es extraño que en aquellos años el desempleo fuera la primera preocupación de los españoles. Desde entonces el paro por hogares volvió a disminuir, con el estancamiento ya reseñado entre los años 2002 y 2003. En el segundo trimestre de 2007, tan sólo el 12% de los hogares tenía algún parado⁶. Los trimestres

⁶ Parte de este descenso se debe al cambio de la metodología reseñada anteriormente para contar a los parados, reflejada en el primer trimestre de 2001. En el cuarto trimestre de 2000, la proporción de hogares activos con algún parado era del 20,6%; en el siguiente trimestre, del 16,6%.

posteriores han seguido la senda de la tasa de paro individual. En el cuarto trimestre de 2010, el 29% de los hogares activos tenía algún miembro en paro.

Los dos siguientes índices cuantifican situaciones especialmente graves desde la perspectiva de los hogares. Conviene centrarse, en primer lugar, en la tasa de paro de la persona de referencia de cada hogar, que está definida como aquella que así sea considerada por el entrevistado, o, si hay dudas, por el miembro activo de más edad. Al igual que las otras tasas, su evolución ha dependido del ciclo económico. Ha de tenerse en cuenta que en la primera mitad de los noventa confluó la crisis económica con una intensa competitividad internacional, lo que obligó a España a hacer frente al reajuste de la todavía en aquellos años obsoleta estructura ocupacional. Es plausible pensar que este hecho se tradujo en el moderado aumento del desempleo entre las personas de referencia de los hogares, esto es, en los activos de mayor edad, previsiblemente empleados en el sector industrial, el más afectado por la competencia internacional.

A pesar del moderado aumento del paro entre las personas de referencia del hogar durante la crisis de los noventa, lo más interesante es la diferencia cuantitativa entre esta tasa y la de paro convencional. Si la mayor tasa de paro convencional fue del 21,9% en el primer trimestre de 1994, la mayor tasa de paro de las personas de referencia del hogar se alcanzó en el mismo trimestre, aunque su incidencia fue sensiblemente menor: del 13,3%. La discrepancia entre ambas se ha mantenido relativamente constante entre 1987 y 2004. La convencional ha sido entre el doble y 1,7 veces mayor que la de las personas de referencia. A partir de 2005, la diferencia se ha situado entre 1,6 y 1,2 veces. La última crisis ha supuesto un notable repunte de la tasa de paro de la persona de referencia del hogar, alcanzando el 17%, la más alta del periodo analizado. La explicación de este notable cambio puede estar en la definición de la persona de referencia en la EPA. A partir de los cambios metodológicos de la EPA en 2005, se ha producido una modificación en la delimitación de la persona de referencia, que puede alterar el sentido de este índice. Esta alteración podría explicar el notable acercamiento de las tasas –individual y de la persona de referencia– a partir de ese año. Esto indica que la comparación temporal a partir de dicho año deja de ser viable, con lo que los últimos datos hay que tomarlos con cautela.

En cualquier caso, la menor incidencia del paro entre las personas de referencia del hogar se debe a que generalmente tienen más edad y están bien asentadas en el mercado laboral, con los beneficios que ello conlleva, mediados, sin duda, por el sistema del bienestar español. A este respecto, es imprescindible remarcar que España es un ejemplo paradigmático de las relaciones de empleo *insiders / outsiders*. En este país se han llevado a cabo políticas de desregulación parcial, dando lugar a una flexibilidad en el margen (Bentolila y Dolado, 1994; Toharia y Malo, 2000). Esto es, aplicada fundamentalmente a los nuevos entrantes en el mundo del empleo, dejando intacta la situación de los que ya estaban asentados.

En efecto, la flexibilidad en el margen se ha traducido fundamentalmente en el aumento de los contratos temporales para los nuevos entrantes en el mercado laboral desde 1984, año de la Reforma del Estatuto de

los Trabajadores. Los despidos más flexibles y mucho más baratos de los trabajadores temporales ayudaron a los empresarios a decantarse por estos contratos. Es importante reiterar que esos contratos y esos menores costes de despido sólo podían aplicarse a los nuevos entrantes en el mercado laboral. Así pues, la Reforma de 1984 marca una línea divisoria entre los que ya estaban en el mercado laboral y los que entraban, sujetos a una mayor temporalidad y a menores indemnizaciones en caso de despido, de ahí la flexibilidad en el margen.

Las diferencias en el coste de despido entre las generaciones más antiguas y las más jóvenes, y, en general, el favorable diseño del Estado del Bienestar para los trabajadores de más edad han sido explicadas en virtud de un acuerdo intergeneracional implícito. Las generaciones más jóvenes han tenido mejores oportunidades para cualificarse que las anteriores, siendo más competentes en el mercado laboral. Por el contrario, las generaciones más antiguas, de la época en que se pactó la Reforma Laboral de 1984 estaban poco cualificadas y eran, por tanto, más vulnerables a los reajustes laborales y a las crisis de empleo. De ahí que las relaciones de empleo hayan tratado de proteger desde entonces a los trabajadores mayores. Las formas han sido diversas, aunque se resumen en los elevados costes de despido y en los generosos planes de prejubilación y de pensiones públicas para los trabajadores con cualificaciones obsoletas en un mundo globalizado y cada vez más competitivo. De este modo, la flexibilización del mercado laboral se aplicó a los nuevos entrantes (Garrido Medina, 1996a, 1996b). Así pues, la elevadísima tasa de paro de la primera mitad de los noventa se suaviza si se toma como unidad de análisis la persona de referencia del hogar, bien sea porque gozan de una mayor protección contra el despido, o porque buena parte de los expulsados pasaron a ser inactivos a través de las prejubilaciones.

La menor incidencia del paro desde la perspectiva de los hogares se refleja todavía más claramente si se atiende a la proporción de hogares en los que todos sus miembros activos son parados, situación especialmente grave. El primer dato disponible, del segundo trimestre de 1987, indica que el 9% de los hogares activos tenían a todos sus miembros parados. Al igual que las tasas anteriores, la evolución de este indicador sigue los ciclos económicos. La proporción vuelve a subir durante la crisis de los noventa, hasta alcanzar un máximo del 11,7% en el primer trimestre de 1994. A partir de entonces, la proporción de hogares activos en los que todos sus miembros son parados desciende hasta el 3,1% en el cuarto trimestre de 2007. Con la última crisis, la proporción de hogares en los que todos los miembros activos son parados vuelve a aumentar hasta situarse en el 10% en el segundo trimestre de 2009, cifra que se mantiene durante 2010 y relativamente cercana a la alcanzada en el punto culminante de la crisis de los noventa. En cualquier caso, los datos dejan claro que durante los veinte cuatro años analizados, alrededor del 90% de los hogares con algún activo estaba formado por al menos una persona ocupada, incluso en las peores épocas de las crisis.

Otro indicador expresado en el gráfico se refiere a la proporción de hogares que dicen no recibir ingresos. Para el cálculo de esta proporción se ha tenido en cuenta la situación laboral de todos los miembros del ho-

gar, así como la percepción de prestaciones, subsidios o pensiones. Lo más destacable de este indicador es su gran estabilidad a lo largo del tiempo y su relativa independencia del ciclo económico. Durante la época más dura de la crisis económica de los noventa, la proporción de hogares que decían no recibir ingresos del mercado laboral ni del Estado del Bienestar no superó el 2,4%, cifra no más alta que a finales de los ochenta y sólo ligeramente más elevada que las del primer decenio del nuevo milenio. Durante la gran fase de creación de empleo entre 1996 y 2007, la proporción descendió hasta el 1,8%, para volver a ascender con la crisis actual hasta el tope del 2,6% en el tercer trimestre de 2009.

Este dato puede no significar lo que parece, pues es sabido que en España existen prestaciones no contributivas que asisten a los más necesitados. Así pues, es muy probable que los que no declaran recibir ingresos del mercado laboral ni del Estado del Bienestar los reciban de sus propias familias. Es posible que, en realidad, sean individuos que no trabajen, que tengan familia pero no vivan con ella, y que sean atendidos económicamente. Algunos colectivos que pueden estar en esta situación son los estudiantes que no residen en casa de los padres, los padres ya ancianos que no cotizaron a la Seguridad Social pero con hijos con suficientes recursos para mantenerlos, o los parados de muy larga duración que han agotado todas las prestaciones y son mantenidos económicamente por familiares.

Este hecho indica que la sociedad española, tanto a través del apoyo familiar, como a través del Estado del bienestar, ha sido capaz de protegerse de los ciclos económicos adversos. A este respecto es muy reveladora la proporción de hogares compuestos por al menos una persona que recibe alguna transferencia directa del Estado del Bienestar. La proporción de estos hogares ha oscilado entre el 45% en los tres primeros trimestres de 2004 (la cifra menor) y el 53% en el primer trimestre de 1994 (la cifra mayor, coincidiendo con el punto culminante de la crisis). En el cuarto trimestre de 2010, el 51% de los hogares estaba compuesto por alguien que recibía alguna transferencia directa del Estado del Bienestar en forma de pensión, subsidio o prestación, lo cual da prueba, por un lado, del fuerte mecanismo redistributivo gestionado por la Administración Pública y, por otro, de las estrategias familiares que operan en la sociedad española. Aparte de los hogares unipersonales compuestos por alguien que recibe esas transferencias, de los datos se deduce una estructura de los hogares que favorece la convivencia entre personas ocupadas y no ocupadas. Tomados los datos en su conjunto, en los últimos 24 años entre el 97% y el 98% de los hogares en España ha estado formado al menos por algún miembro que recibía dinero bien del mercado laboral, bien del Estado del Bienestar.

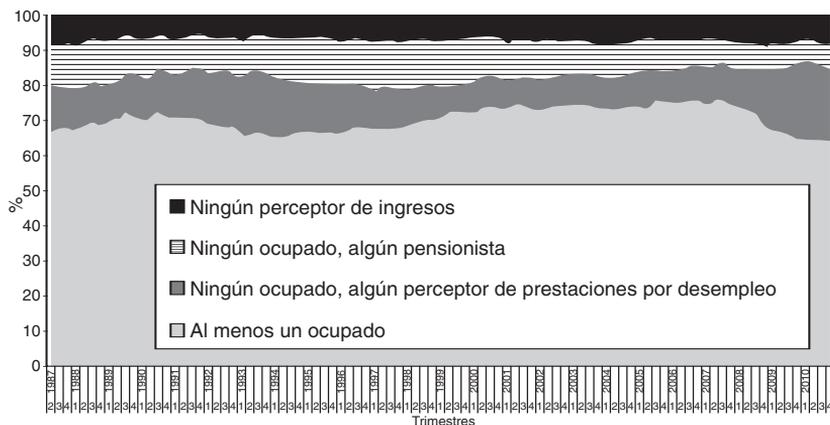
La capacidad de regulación de la sociedad española a través de estos mecanismos se ve claramente en el siguiente gráfico, que representa la situación de convivencia de los parados. Concretamente, se han analizado las siguientes situaciones:

- el parado convive con al menos un ocupado;
- forma un hogar en el que nadie está ocupado, pero al menos uno recibe una prestación o subsidio de desempleo;

- nadie está ocupado, pero alguien cobra una pensión;
- nadie del hogar recibe ingresos.

Gráfico 2. Distribución porcentual de los parados, según la situación de su hogar.

1987-2010



Fuente: EPA, desde el segundo trimestre de 1987 hasta el cuarto de 2010. Elaboración propia.

El gráfico evidencia que la mayor parte de los parados convive con al menos un ocupado. La proporción oscila en función de los ciclos económicos, pero al menos siempre dos terceras partes de los parados ha convivido con al menos un ocupado durante los 24 años analizados. La proporción más alta se alcanzó en el tercer trimestre de 2007, donde el 76% de los parados convivía con algún ocupado, y la más baja durante los cuatro trimestres de 2010 (la cifra es del 64%, muy cercana a las registradas en la anterior crisis).

La importancia del Estado del Bienestar se pone de manifiesto al comprobar la proporción de parados que no conviven con ningún ocupado, pero al menos con algún perceptor de prestaciones o subsidios de desempleo. En el gráfico se aprecia que cuando la proporción de parados que conviven con algún ocupado se estrecha, la de aquellos que conviven con alguien que recibe ese tipo de prestaciones o subsidios aumenta (pueden ser ellos mismos). Así, durante lo más duro de la crisis de los noventa, el 18% de los parados vivió en un hogar sin ningún ocupado pero con alguien que recibía una prestación o subsidio por desempleo. La cifra tope se alcanzó en el primer trimestre de 2010, con un 22%.

La convivencia con algún pensionista también supone un remedio para aquellos que viven en hogares sin ocupados y sin perceptores de prestaciones o subsidios por desempleo. No obstante, en el gráfico se observa que el peso de esta solución ha disminuido con la última crisis en comparación con la anterior, puesto que sólo alrededor del 6-7% de los parados que no conviven con ocupados ni con perceptores de prestacio-

nes por desempleo lo hacen con algún pensionista, cuando la proporción en la crisis de los noventa rondaba el 10%. Las diferencias entre los dos periodos se equilibran, por un lado, con la mayor proporción de parados que depende de las prestaciones y subsidios por desempleo en la crisis actual y, por otro lado, con la mayor proporción que dice no convivir con ningún perceptor de ingresos provenientes del mercado laboral o del Estado del Bienestar. Cabe aventurar que el menor peso de la solución de vivir con algún pensionista puede deberse a que una notable proporción de los nuevos parados son inmigrantes, sin tantos lazos familiares intergeneracionales como los españoles nacidos en España.

En resumen, los datos indican que incluso en los peores momentos de las dos crisis de las últimas décadas, al menos dos tercios de los parados convivía con algún ocupado. Si añadimos a esa situación la de aquellos que, pese a no convivir con ocupados, vivían en hogares con algún perceptor de prestaciones o subsidios de desempleo, o con algún pensionista, la proporción de parados residentes en hogares en los que alguien recibe ingresos del mercado laboral o del Estado del Bienestar nunca desciende del 91% en los más de 20 años analizados.

Conclusiones

El artículo ha pretendido cuantificar el paro desde la perspectiva de los hogares. Evidentemente, el paro afecta a las dinámicas personales y sociales. Las crisis pueden adelantar la salida del mercado laboral a los mayores con una cualificación obsoleta, o impedir la inserción laboral de los jóvenes, por poner dos ejemplos. También influyen en procesos tan importantes como la emancipación o la formación familiar, por mencionar aspectos marcadamente sociológicos y muy relacionados con el curso vital de los individuos. Aun así, tomados en su conjunto, los datos matizan la incidencia del paro en la sociedad española. Explican por qué, pese a haberse alcanzado tasas de paro por encima del 20% (las mayores en Europa), no se ha producido una situación explosiva.

El artículo pone de manifiesto cómo la proporción de individuos que declaran vivir en hogares sin ingresos provenientes del mercado laboral o del Estado del Bienestar se mantiene bastante estable, con una relativa independencia de los ciclos económicos. Esto es así gracias a los mecanismos redistributivos del Estado del Bienestar y a las estrategias familiares en caso de desempleo.

Al igual que sucede con la tasa de paro convencional, el paro por hogares refleja los ciclos económicos. El artículo ha medido distintas tasa de paro por hogares. Durante la crisis de los noventa, un tercio de los hogares en España en los que vivía al menos un activo tenía al menos un parado. En el cuarto trimestre de 2010, la proporción se situaba en el 29%. En la mejor época de bonanza la proporción se reducía al 13%.

La tasa de paro de las personas de referencia de los hogares (generalmente el miembro activo que más gana) es menor que la tasa de paro convencional. La discrepancia entre las dos tasas se debe a que, por regla general, las personas de referencia del hogar suelen ser las más asentadas en

el mercado laboral y las más protegidas contra el desempleo. Aunque durante la crisis de los noventa se observó un incremento del paro en las personas de referencia, la configuración de las relaciones de empleo en España (en las que predomina la lógica *insiders / outsiders*) y la generosidad del Estado del Bienestar con aquellos trabajadores de edad sin demasiada cualificación, expulsados de un mercado laboral global y crecientemente competitivo, mitigaron el efecto de la crisis entre esos trabajadores, bien trasladando la flexibilidad a los nuevos entrantes en el mercado, bien ofreciéndoles una inactividad bien pagada.

Por otra parte, la proporción de hogares activos en los que todos sus miembros activos son parados alcanzó el máximo durante la crisis de los noventa, con cifras cercanas al 12% (durante 2010 la proporción alcanzó el 10%). Otro hecho muy destacable es la constancia de la proporción de hogares que dicen no recibir ingresos ni del mercado laboral ni del Estado del Bienestar a través de las formas que recoge la EPA (prestaciones, subsidios y pensiones). Durante el peor momento de la crisis de los noventa, la proporción era del 2,4%, una cifra muy parecida a las registradas durante la crisis actual, e incluso inferior a las registradas en algunos momentos de los periodos de bonanza.

Este hecho también se advierte al analizar con quién viven los parados. Incluso en los peores trimestres, dos terceras partes de los parados han convivido con al menos un ocupado. Si a eso añadimos las prestaciones por desempleo, los subsidios y las pensiones, la proporción de parados que convivía en un hogar sin ingresos provenientes del Estado del Bienestar o del mercado laboral en plena crisis económica de los noventa era del 6%. La proporción más alta de la última crisis se sitúa en el 8%, porcentaje muy parecido a los de 1987, primer año analizado, en el que no había crisis. Habrá que estar atentos a cómo la crisis iniciada a finales de 2007 afecta a los nuevos parados, muchos de ellos inmigrantes. En su caso, las redes familiares en España, su país de destino, son más débiles que las de los españoles nacidos en España, lo cual puede afectar a la facilidad con la que los nuevos parados (los inmigrantes) y la sociedad española afronten la crisis.

Por último, cabe apuntar alguna reflexión sobre los posibles impactos de las reformas laborales en el paro por hogares. El mayor impacto todavía hoy vigente es el de la reforma de 1984. Dicha reforma trató de disminuir el paro potenciando la contratación temporal. La consecuencia fue el aumento de la temporalidad, hasta convertir a España en el país de la OCDE con la mayor tasa de temporalidad, sólo recientemente superada por Polonia. Al ser aplicada sobre todo a los nuevos entrantes en el mercado laboral, la temporalidad se ha concentrado sobre todo en los jóvenes. Es sabido que tener un contrato temporal aumenta la probabilidad de pasar al desempleo en épocas de crisis, ya que el coste de despido de los temporales es mucho menor que el de los indefinidos. Esta segmentación del mercado laboral español desde el punto de vista contractual ha provocado que las personas de referencia de los hogares, o los cabezas de familia, hayan estado bastante más protegidas contra el desempleo que los miembros más jóvenes del hogar, tal como se ha constatado a lo largo del artículo. Los jóvenes, a su vez, han alargado la estancia en el hogar de los padres,

retrasando la emancipación. Si en épocas de crisis son los jóvenes los que más sufren el desempleo, y éstos no se emancipan, la situación para ellos es menos desesperante de lo que podría pensarse gracias a que la persona de referencia de los hogares está relativamente protegida contra el desempleo. Posiblemente ésa ha sido la consecuencia más importante de las reformas laborales en el paro desde la perspectiva de los hogares. Las sucesivas reformas de 1994, 1997, 2001 y 2006 han tratado de disminuir la tasa de temporalidad con un éxito bastante discreto. Una reforma que disminuyera el coste de despido de los indefinidos, o que lo equiparara al de los temporales, acabaría con la temporalidad contractual, pero a costa de una mayor inseguridad para las personas de referencia del hogar con más edad.

Finalmente, a lo largo de los últimos 25 años se han ido endureciendo las condiciones para acceder a las prestaciones por desempleo. Sin embargo, la cobertura del paro por hogares no ha sufrido grandes vaivenes si comparamos la crisis de los noventa con la iniciada en 2008. A igual tasa de paro, en los dos periodos de crisis la proporción de hogares con ningún ocupado pero con algún perceptor de prestaciones por desempleo es incluso superior en la crisis más reciente. De igual modo, la proporción de hogares que reciben alguna pensión, subsidio o prestación es bastante parecida en las dos épocas. Así pues, las redes familiares y la cobertura del Estado del Bienestar siguen salvaguardando a los parados, tal como ya sucediera en la crisis de los noventa.

Referencias bibliográficas

- Arellano González, M.; Bover, O. y Bentolila, S. (2004), «Paro y prestaciones: nuevos resultados para España», *Documentos ocasionales - Banco de España* 10, pp. 1-55.
- Bentolila, S. y Dolado, J. J. (1994), «Labour Flexibility and Wages: Lessons from Spain», *Economic Policy* 18, pp. 54-99.
- Bingley, P. y Walker, I. (2001), «Household Unemployment and the Labour Supply of Married Women», *Economica* 68(270), pp. 157-185.
- Carrasquer, P.; Romero Díaz, A. y Torns, M. T. (1996), «El perfil sociolaboral del paro femenino en España», en P. Carrasquer Oto y C. Brullet Tenas (coords.), *Sociología de las relaciones de género: Congreso de sociología, Granada, 1995*, pp. 137-148.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2008), «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Economía Industrial* 367, pp. 121-137.
- Fina Sanglas, L. (1985), «El paro en España: sus causas y la respuesta de la política económica», en L. Toharia Cortés y S. Bentolila (coords.), *Estudios de economía del trabajo en España, vol. 3*, pp. 867-912.
- Fina Sanglas, L. y Toharia, L. (1987), *Las causas del paro en España: un punto de vista estructural*, Madrid, Fundación IESA.
- García de Blas, A. (1988), «El problema del paro juvenil en España», *Economía y sociología del trabajo* 1-2, pp. 101-106.
- García Brosa, G. (1996), *Prestaciones por desempleo y duración del paro*, Madrid, Consejo Económico y Social.

- García Martínez, M. A.; Rodríguez Fernández, A. y Pérez Meléndez, C. (1988), «Aproximación al fenómeno del paro: un modelo explicativo», *Revista española de Investigaciones Sociológicas* 41, pp. 177-190.
- García Serrano, C.; Toharia Cortés, L. y Garrido Medina, L. (1999), «Empleo y paro en España: algunas cuestiones candentes», en C. Prieto y F. Míguels (coords.), *Las relaciones de empleo en España*, Madrid, Siglo XXI, pp. 23-50.
- Garrido Medina, L. (1996a), «Paro juvenil o desigualdad», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 75, pp. 235-268.
- (1998), «La ocupabilidad en la familia», *Papeles de Economía Española* 77, pp. 41-90.
- (1996b), «La temporalidad: ¿pacto intergeneracional o imposición?», en *La duración del contrato de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Garrido Medina, L. y Toharia, L. (2004), «What does it take to be (counted as) unemployed? The case of Spain», *Labour Economics* 11(4), pp. 507-523.
- Garrido Medina, L.; Requena, M. y Toharia, L. (2000), «La Encuesta de Población Activa desde la perspectiva de los hogares», *Estadística Española* 42(146), pp. 115-152.
- Gascón, C. S. (1996), «La persistencia del paro: causas y remedios», *Cuadernos de Información Económica* 108, pp. 11-19.
- Lorente Hurtado, J. R. (1988), «El paro juvenil: causas, evolución y políticas», *Economía y sociología del trabajo* 1-2, pp. 30-41.
- Moehling, C. M. (2001), «Women's Work and Men's Unemployment», *The Journal of Economic History* 61(4), pp. 926-949.
- Mondéjar, J. y Montero, J. (2005), «El empleo femenino en las regiones españolas: un análisis estadístico desde la perspectiva de la estrategia europea para el empleo», *Revista económica de Castilla - La Mancha* 7, pp. 19-60.
- Moreno, G. y Cebrián López, I. (1993), «Tipos de hogares y su incidencia en las decisiones laborales», *Economía y sociología del trabajo* 19-20, pp. 155-171.
- Nordenmark, M. (1999), «The Concentration of Unemployment within Families and Social Networks: A Question of Attitudes or Structural Factors?», *European Sociological Review* 15(1), pp. 49-59.
- Novales Cinca, A.; Gascón, C. S. y Servén Díez, L. (1990), *El paro en España: características, causas y medidas*, Madrid, FEDEA.
- Rexroat, C. (1990), «Race and Marital Status Differences in the Labor Force Behavior of Female Family Heads: The Effect of Household Structure», *Journal of Marriage and the Family* 52(3), pp. 591-601.
- Sáez Fernández, F. (1999), «¿Por qué es tan alto el paro juvenil en España?», *Cuadernos de Información Económica* 148-149, pp. 65-73.
- Tobío Soler, C. (1988), «El paro juvenil: ¿socialmente transversal?», *Política y Sociedad* 1, pp. 89-96.
- Toharia Cortés, L. (1991), «El paro femenino en España: algunos elementos para el análisis», *Economía y Sociología del Trabajo* 13-14, pp. 74-87.
- (1996), «Empleo y paro en España: Evolución, situación y perspectivas», *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía* 35, pp. 36-67.

- (1997), «La incidencia familiar del paro», en L. Garrido y E. Gil Calvo (coords.), *Estrategias familiares*, Madrid, Alianza, pp. 316-334.
- Toharia Cortés, L. y García Mainar, I. (1998), «Paro, pobreza y desigualdad en España: análisis transversal y longitudinal», *Ekonomiaz: Revista Vasca de Economía* 40, pp. 134-165.
- Toharia Cortés, L. y Malo, M. A. (2000), «The Spanish Experiment: Pros and Cons of Flexibility at the Margin», en G. Esping-Andersen y M. Regini (eds.), *Why Deregulate Labour Markets*, Oxford, Oxford University Press.
- Torns, T.; Carrasquer, P. y Romero Díaz, A. (1995), *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*, Madrid, Instituto de la Mujer.
- Valencia, J. F.; Larrañaga, M.; Lyons, E. y Zubieta, E. (2005), «La construcción social del paro femenino, argumentos para la discriminación», en J. Romay Martínez, R. A. García Mira y J. E. Real Deus (comps.), *Psicología social y problemas sociales, Vol. 3, Psicología jurídica, de la violencia y de género*, Madrid, Biblioteca Nueva, pp. 337-344.
- Vaquero García, A. (2002), *Incentivos y desincentivos a la búsqueda de empleo: análisis económico de la prestación por desempleo*, Madrid, Consejo Económico y Social de España.
- Wallenborn, M. (1988), «Paro juvenil en la República Federal de Alemania y España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 41, pp. 115-130.

Resumen. «El paro por hogares en España (1987-2010)»

El paro se analiza generalmente desde un punto de vista individual, partiendo de la tasa de paro convencional. Más interesante resulta estudiar la situación de los parados desde la perspectiva de los hogares, puesto que la mayor parte de los individuos vive en hogares compuestos por más de una persona. La situación vital de un parado será menos dramática si convive con familiares que reciben ingresos, a través de un empleo o mediante transferencias directas del Estado del Bienestar. El autor calcula distintas tasas de paro desde la perspectiva de los hogares y analiza con quién conviven los parados. Para ello utiliza los trimestres de la EPA que van desde el segundo de 1987 hasta el cuarto de 2010. De esta manera es posible comparar el paro familiar en las dos épocas de mayor creación y destrucción de empleo de las dos últimas décadas. Los resultados ponen en evidencia la menor incidencia del paro desde el punto de vista de los hogares, así como la capacidad de los sistemas de seguridad social (el Estado del Bienestar y la familia) para enfrentarse a las crisis de empleo.

Palabras clave: empleo, paro, EPA, persona de referencia, Estado del Bienestar, familia.

Abstract: «Household Unemployment in Spain (1987-2010)»

Unemployment is usually analysed from an individual point of view, departing from the conventional unemployment rate. However, it is more interesting to study the situation of unemployed workers from a household perspective, because most individuals live in households formed by more than one person. The life situation of unemployed people differs if they live with relatives who receive incomes (through a job or through direct transfers from the Welfare State). The author calculates several unemployment rates from a household point of view and he also analyses with whom unemployed people live. The data used come from all the quarters of the Spanish Labour Force Survey, from the second quarter of 1987 to the fourth quarter of 2010. This allows a comparison of household unemployment in the two greatest periods of job creation and job destruction in recent decades. Results show the lower impact of unemployment from a household perspective, as well as the Welfare State's and the family's capacity to face employment crises.

Key words: employment, unemployment, Labour Force Survey, Welfare State, family, reference person.

ARTÍCULOS

ANTONIO MARTÍN ARTILES, PEDRO LÓPEZ ROLDÁN,
OSCAR MOLINA, SARA MORENO Y FERNANDO ESTEBAN*

TRAYECTORIAS LABORALES Y ASIMILACIÓN OCUPACIONAL DE LA INMIGRACIÓN

1. Introducción

En la literatura especializada sobre la posición de los trabajadores inmigrantes se ha prestado tradicionalmente mayor atención a los estudios sobre movilidad migratoria, con especial énfasis en la «ruptura» entre la ocupación de origen y la conseguida en el lugar de destino. En cambio, se ha dedicado menos atención a las trayectorias laborales en el propio lugar de destino y, en particular, a los cambios de categorías profesionales. Con todo, los análisis que encontramos en la literatura nos muestran cómo los inmigrantes tienen inferiores condiciones de trabajo e inferiores posibilidades de realizar trayectorias laborales ascendentes (véase Chiswick, 2005; Tienda, Jensen y Bach, 1984). Las inferiores condiciones de entrada de los inmigrantes en el mercado laboral suponen una barrera inicial para el desarrollo de las trayectorias laborales, ya que éstos entran en determinados nichos del mercado de trabajo. Diversas teorías han explicado las trayectorias y las barreras que encuentra la inmigración para progresar en el mercado de trabajo. Las teorías de la segmentación ponen el acento en la existencia de barreras estructurales entre los distintos segmentos del mercado de trabajo. Las teorías del capital humano enfatizan el papel que desempeña el nivel de estudios en la movilidad laboral ascendente. El hecho de que la inmigración tenga un nivel educativo inferior le situaría en desventaja respecto a los autóctonos. La tercera explicación surge del análisis realizado desde la perspec-

Recibido 16-VI-2010

Versión final aceptada 7-III-2011

* Los cuatro primeros autores son profesores del Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Barcelona, 08193 Bellaterra (Cerdanyola del Vallès) (antonio.martin@uab.es) y el quinto del Departamento de Sociología de la Universidad de Valencia (fernando.esteban@uv.es). Esta investigación se basa en la explotación de la MCVL, que se ha realizado en el marco del Plan I+D+i del Ministerio de Ciencia y Tecnología, Proyecto TRANSMODE, CSO2008-01321. Éste fue presentado en el X Congreso Español de Sociología, Pamplona, 1-3 julio 2010. En el proyecto también han participado Faustino Miguélez y Ramón Alós.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 41-62.

tiva de género y explica la desigualdad en las trayectorias entre hombres y mujeres.

En los últimos años se han venido realizando estudios que explican de manera más compleja y dinámica el problema de las trayectorias y de la movilidad laboral de los inmigrantes a tenor de la interacción entre distintas variables de carácter institucional e individual. Algunos autores, entre otros McAllister (1995), Coughan (1998) o Piché (2002), sugieren la existencia de otros cinco factores explicativos de la trayectoria, además del origen étnico. Éstos son: (1) El capital humano, nivel de estudios y cualificación profesional; (2) El conocimiento de la lengua y el *background* cultural; (3) La antigüedad en el mercado laboral; (4) La segregación laboral por género; y (5) la movilidad intergeneracional. Sin embargo, parece que ninguno de estos cinco factores es por sí solo determinante de la trayectoria. La tesis de Chiswick (1978, citado por Cachón, 2009) apunta que los inmigrantes suelen ocupar posiciones más bajas en el inicio de su ciclo migratorio, pero después, gradualmente, van mejorando sus posiciones¹. Pero, ciertamente, no todos los grupos de emigrantes siguen trayectorias laborales ascendentes.

El objetivo de este artículo es explorar dos hipótesis importantes en el debate de las trayectorias laborales de la inmigración. Por un lado, la *hipótesis de la «asimilación ocupacional de la inmigración»*. Desde esta perspectiva se sostiene la idea de la convergencia en los salarios medios entre trabajadores inmigrantes y autóctonos a largo plazo, es decir, a medida que los primeros van adquiriendo experiencia laboral y mejorando la movilidad entre puestos de trabajo. Esta línea de investigación ha sido ampliamente documentada (Becker, 1983; Chiswick, 2005; Dickens y McKnight, 2009, entre otros). Sin embargo, esta hipótesis ha sido contestada desde las *teorías de la segmentación* del mercado laboral (Piore, 1983), que ponen de relieve cómo la inserción de la inmigración en determinados nichos del mercado laboral limita la asimilación y la convergencia en condiciones laborales. Los estudios sugieren una consolidación de patrones ya existentes de segmentación e incluso su agravamiento. Esta conclusión era ya apuntada por Solé (1995) al observar cómo los trabajadores inmigrantes suelen ocupar en el mercado de trabajo las ocupaciones inferiores, con menor retribución, menor productividad e independencia de sus cualificaciones. No obstante, hay que tener en cuenta que dicha conclusión es el resultado de la adopción de enfoques estáticos de la realidad de la inmigración en un momento determinado, sin tener en cuenta la evolución a lo largo de un periodo de tiempo. Las menores promociones de categorías de los inmigrantes se deben a su inserción laboral en determinados nichos del mercado de trabajo y a su contratación inicial en categorías bajas, porque es aquí, en estos segmentos de baja cualificación, donde se han producido las mayores vacantes de empleo en los últimos años de expansión económica.

¹ Un ejemplo típico de la entrada por los segmentos bajos del mercado laboral es el de las mujeres inmigrantes por la vía del servicio doméstico. Éstas, una vez asentadas, suelen dar el paso a otras actividades, como hostelería, servicios de limpieza, etc. Véase especialmente estudios sobre mujeres latinoamericanas en Colectivo IOE (2005) y Escrivà (2000).

Dicho de otro modo, se trata de un problema estructural del mercado laboral español. El aumento de las vacantes de empleo tiene razones demográficas, económicas y educativas. En primer lugar, las demográficas estriban en la reducción progresiva de las cohortes que vienen entrando en el mercado laboral desde el periodo 1986-1990, como consecuencia de la reducción de la natalidad en periodos anteriores. En segundo lugar, las razones económicas estriban en las fuertes reconversiones industriales de 1979-1985 y de 1991-1994, que han servido para jubilar a aquellos trabajadores con bajas cualificaciones y menores niveles de estudio². Finalmente, las razones educativas se basan en el aumento del nivel educativo de las cohortes generacionales que vienen entrando en el mercado laboral desde 1976-1980 (Garrido, 2004). En consecuencia, todo ello ha venido dejando vacantes determinados nichos de empleo de baja cualificación que posteriormente ha ido ocupando progresivamente la inmigración a través de una política determinada de canalización de la entrada de los mismos.

En las siguientes secciones dedicaremos atención, primero, a la metodología de la investigación; en segundo lugar exploraremos la hipótesis de la «asimilación ocupacional» según el nivel salarial y, en tercer lugar, exploraremos la hipótesis de la segmentación del mercado laboral a partir de los indicadores construidos acerca de la temporalidad y seguridad en el empleo.

2. Metodología y conceptualización

El concepto de trayectoria hace referencia a cambios experimentados a lo largo de la vida laboral y que pueden ser de diverso tipo. Así, hablamos de dimensión vertical de la trayectoria para referirnos al ascenso o descenso de categoría profesional. Dichos cambios de posiciones son indicativos de movilidad social, de mejora socioeconómica y de estatus social (Giddens, 1991). Del mismo modo, la movilidad horizontal se refiere a cambio de sector de actividad o de lugar geográfico de trabajo y residencia (Spillerman, 1977).

Para analizar las trayectorias laborales de la inmigración, ésta investigación se ha basado en el análisis del registro de los datos de la Seguridad Social que figura en la Muestra Continua de Vidas Laborales del año 2007 (MCVL en adelante). Para el año 2007, la población de referencia era de 30.024.950 personas. Sobre esta población el tamaño de la muestra se fija en el 4%, un total de 1.200.998 personas, un tamaño al que se asocia un factor de elevación de 25 y un error muestral muy

² En las crisis económicas se han venido eliminando los empleos menos cualificados, con baja productividad y deficientes condiciones de trabajo, por dos motivos. Uno, por su propia ineficiencia económica y, dos, por la presión sindical y social, que han venido considerando no apropiadas dichas condiciones. De este modo se ha venido transformando gradualmente la estructura del mercado de trabajo, lo que, a su vez, ha venido transformando la estructura de la demanda de cualificaciones profesionales (véase Garrido, 2004, pp. 16-107; véase también Cebrian y Toharia, 2008; y Cebrián, Inmaculada *et al.*, 2008).

bajo³. A partir de los datos registrales, una vez depuradas las fichas incompletas, hemos construido tres indicadores. El primero ha consistido en una clasificación en cinco quintiles salariales, que nos informa de la *distribución* de la población en cada uno de ellos. Las franjas de estos cinco quintiles son las siguientes:

- 1^{er} quintil: esta base de cotización mínima a la Seguridad Social es hasta 9.310 euros anuales, lo que se correspondería con un equivalente funcional de salarios bajos.
- 2^o quintil: esta base de cotización es entre 9.311 y 11.681 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-bajos.
- 3^{er} quintil: esta franja es la base de cotización desde 11.682 hasta 16.314 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios.
- 4^o quintil: esta franja se corresponde como base de cotización desde 16.315 hasta 24.203 euros anuales, lo que se correspondería con salarios medios-altos.
- 5^o quintil: ésta es la base máxima de cotización, de más de 24.204 euros anuales, lo que se correspondería con salarios altos.

La tabla 1 nos muestra la *distribución de la población* asalariada en los diferentes quintiles según su origen (autóctonos e inmigrantes) y sexo. En ella podemos ver una distribución desigual de la población inmigrante. Por ejemplo, las mujeres inmigrantes tienen un peso considerable en el primer quintil, correspondiente a bajos salarios. Mientras que en el otro extremo superior, el quinto quintil, la población inmigrante tiene poco peso. Y, por el contrario, los autóctonos tienen una mayor proporción de población en los quintiles salariales medios-altos y altos.

Tabla 1. Distribución población asalariada en quintiles

	<i>Autóctono</i>		<i>Inmigrante</i>	
	<i>Sexo</i>		<i>Sexo</i>	
	<i>1 Varón</i>	<i>2 Mujer</i>	<i>1 Varón</i>	<i>2 Mujer</i>
1er quintil	11,90%	28,30%	30,30%	52,7%
2 ^o quintil	5,80%	10,90%	11,70%	13,90%
3er quintil	23,90%	20,90%	31,20%	18,90%
4 ^o quintil	26,60%	20,50%	17,80%	8,80%
5 ^o quintil	31,70%	19,30%	8,80%	5,70%
Total	100,00%	100,00%	100,00%	100,00%

Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007.

³ Para datos globales, una muestra de 1.200.998 personas, si consideráramos un nivel de confianza del 95,5%, en el supuesto de una estimación porcentual que asumiera que $P=Q=50\%$, arroja un error de tan sólo el 0,09%.

El segundo indicador ha consistido en la construcción de índices a partir del nivel medio de cotización a la Seguridad Social, considerada ésta como el equivalente funcional del salario medio. Este indicador nos permite analizar las *diferencias salariales*, para cada uno de los grupos, en función del salario medio. En este sentido, podemos señalar, a título introductorio, que si el salario medio tiene un índice = 100, el salario de los autóctonos está 5 puntos por encima y el de los inmigrantes 28 puntos por debajo de éste.

El tercer indicador ha sido construido a partir de los cambios en las *categorías laborales* que figuran en la clasificación de los grupos de cotización en la Seguridad Social. El grupo de cotización de la Seguridad Social es el único indicador disponible en la fuente de la MCVL que se aproxima a la idea de categorías profesionales y es por esto que utilizamos dicho indicador⁴ (véase Tabla 2). Por consiguiente, los cambios entre el contrato inicial y final son indicativos de promoción o descenso de categoría, de cambio de posición, lo que es también un indicador de trayectoria laboral y proporciona cierta idea sobre la mejora del estatus socioprofesional.

Tabla 2. Escala de categorías profesionales de la Seguridad Social

	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>	<i>Diferencia</i>	<i>Total</i>
Ingenieros, licenciados, alta dirección	8,0%	4,2%	3,8	6,0
Ingenieros técnicos, ayudantes titulados	6,7%	2,0%	4,8	5,0
Jefes administrativos y de taller	4,9%	2,1%	2,7	4,2
Ayudantes no titulados	3,8%	2,0%	1,8	3,3
Oficiales administrativos	13,2%	6,8%	6,4	10,5
Subalternos	4,4%	3,3%	1,1	4,3
Auxiliares administrativos	13,8%	9,9%	3,9	11,6
Oficiales 1ª y 2ª	19,7%	22,8%	-3,1	20,1
Oficiales 3ª y especialistas	10,4%	17,2%	-6,8	12,2
Peones y menores	15,2%	29,8%	-14,6	22,8
Total	100,0%	100,0%		100,0

Fuente: elaboración propia con datos de la MCVL 2007.

⁴ Las categorías de clasificación de la Seguridad Social tomadas como indicador pueden tener algunas insuficiencias, puesto que bastantes trabajadores son registrados en la Seguridad Social en una categoría más baja que la correspondiente al trabajo que realmente desempeñan.

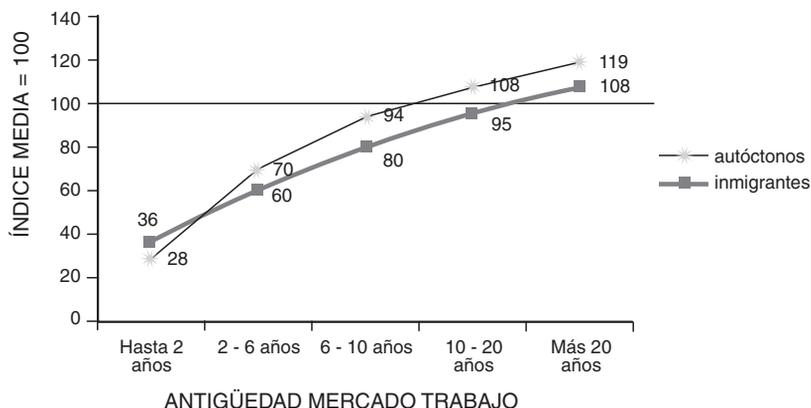
Este indicador ha sido construido a partir del saldo entre el primer contrato y el contrato final o actual del trabajador. Dicho indicador de trayectoria nos ofrece una información sintética sobre la movilidad vertical a lo largo del tiempo. La contraparte de su simplicidad está en la pérdida de información sobre los cambios intermedios y en que los individuos van pasando por distintos contratos, cambios de sectores de actividad, situaciones de empleo y desempleo, así como diferentes oscilaciones ascendentes y descendentes en los grupos de cotización a la Seguridad Social.

3. *¿Asimilación salarial o estratificación en el mercado de trabajo?*

Como ya hemos indicado anteriormente, uno de los debates centrales en la literatura especializada estriba en los términos de convergencia o «asimilación en el mercado de trabajo» (Green, 1999; Dickens y Mcknight, 2009), por un lado, y, por otro, en la idea de estratificación según el país de origen del trabajador. En el primer caso se sostiene que el nivel de estudios, junto con el conocimiento de la lengua y aprendizaje informal en el puesto de trabajo, acaba desembocando en la integración o asimilación de los inmigrantes. Esta línea de investigación suele tomar como indicador de éxito el nivel salarial (González, 2008, pp. 150-151). Mientras que, en el segundo caso, las teorías de la segmentación señalan que la inserción laboral de la inmigración en determinados segmentos y nichos del mercado dificultan la movilidad laboral ascendente.

En líneas generales da la impresión (Gráfico 1) de que, efectivamente, se produce una convergencia salarial entre autóctonos e inmigrantes a lo largo del tiempo. Los inmigrantes inician su trayectoria, en los dos primeros años, con salarios bajos, pero superiores a los de los autóctonos. Ello se explica porque los autóctonos suelen ser jóvenes que compatibilizan estudio y trabajo, o bien tienen contratos de breve duración, y porque quizá sólo trabajan en determinados periodos del año. No ocurre así en el caso de los inmigrantes. Éstos se insertan en los dos primeros años con edades superiores a las de los autóctonos y tienen más tiempo de dedicación al trabajo. A continuación, entre los 2-6 años de antigüedad no se registran diferencias salariales. Pero en el tercer momento, entre los 6-10 años y entre los 10-20 años, se abre una brecha salarial entre ambos grupos. Y, finalmente, vuelven a converger los salarios cuando la antigüedad es superior a los 20 años. Por tanto, los datos apuntan a la existencia de *trayectorias retardadas* (lo que se refleja en los salarios, teniendo en cuenta que éste es un indicador de movilidad ascendente) para los inmigrantes. Este hallazgo es similar al encontrado por Kogan (2003) en Alemania y por Dickens y McKnight (2009) en el Reino Unido.

Gráfico 1. Trayectoria salarial según antigüedad en el mercado laboral
Media índice = 100



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI.

La convergencia o asimilación es distinta según el origen de los inmigrantes. Los ciudadanos de la UE-15 tienden a converger antes (10 a 20 años) que marroquíes, peruanos y ecuatorianos, que tardan más de 20 años en hacerlo. Ello nos sugiere la idea de estratificación del mercado de trabajo por origen.

Pero la convergencia salarial nos ofrece una imagen parcial de la posición, a lo largo de su trayectoria, de los inmigrantes en relación a los autóctonos en el mercado de trabajo. El tema es más complejo y requiere enfoques complementarios. El primero, desde la teoría del capital humano, sostendría que la convergencia se da, pero sólo para pequeños grupos de inmigrantes, con mucha antigüedad en el mercado laboral y con alta cualificación profesional, como ya hemos mostrado con la distribución de la población en los quintiles salariales (Tabla 1). La segunda explicación, desde la teoría de la segmentación, pone de relieve la distribución desigual de la población. La Tabla 3 ilustra precisamente este problema, que se refleja en la movilidad vertical y las diferencias salariales entre autóctonos e inmigrantes. Lo primero que llama la atención es que la proporción de inmigrantes que no tienen movilidad ascendente (no cambian de categoría profesional) es de más de la mitad de ellos y que sus salarios están 34 puntos por debajo de la media (índice = 100). Los inmigrantes que llegan a tener una movilidad alta a lo largo de los años son muy pocos y sus salarios logran subir 24 puntos por encima de la media.

La brecha salarial entre autóctonos e inmigrantes con estudios universitarios y en función de la antigüedad en el mercado de trabajo nos permite matizar la hipótesis de la convergencia sostenida por la teoría del capital humano (Gráfico 2). Según la antigüedad en el mercado de trabajo observamos que en los dos primeros años de contrato laboral la diferencia entre autóctonos e inmigrantes es de nueve puntos respecto al índice = 100.

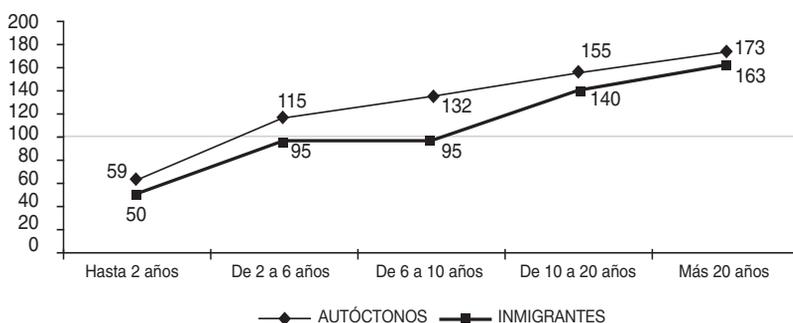
Tabla 3. Movilidad laboral: diferencias salariales y distribución población.
Índice base = 100

	<i>Diferencias salariales (respecto a la base = 100)</i>		<i>Distribución población en %</i>	
	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>	<i>Autóctonos</i>	<i>Inmigrantes</i>
Descienden	84	60	10,8%	13,0%
No cambia	94	66	32,2%	53,2%
Movilidad baja (1-2)	104	81	30,0%	23,5%
Movilidad media (3-5)	115	87	19,0%	8,1%
Movilidad alta (6-9)	148	124	8,0%	2,3%

Fuente: elaboración propia en base a la MCVL 2007.

A partir de los 2-6 años la brecha se va abriendo, con 20 puntos de diferencia entre ambos; de 6 a 10 años se abre aún más, con una diferencia de 37 puntos, y a partir de los 10 a 20 años se van reduciendo las distancias salariales, hasta llegar al grupo con más de 20 años de antigüedad, donde se acorta la distancia y se quedan a 9 puntos de diferencia. En otras palabras, volvemos a ver aquí la idea de que la inmigración tiene también una trayectoria salarial retardada.

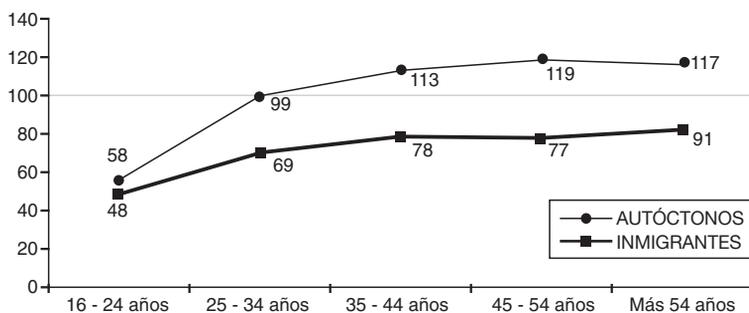
Gráfico 2. Diferencia salarial según estudios universitarios y por antigüedad



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI.

Si consideramos el origen de los inmigrantes con estudios universitarios se pueden observar ciertas diferencias salariales. En primer lugar, los ciudadanos de la UE-15 son los que tienen salarios más altos y a partir de los dos años se sitúan notablemente por encima de la media salarial (con la excepción de los autóctonos). En segundo lugar, en el caso de los marroquíes, peruanos y rumanos, sólo superan la media salarial a par-

Gráfico 3. Diferencia salarial según cohorte de edad.
Media salarial índice = 100



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007, MTI.

tir de los 6-10 años de antigüedad, es decir, acceden a este nivel más tarde que los autóctonos y ciudadanos de la UE-15. Y los ecuatorianos superan la media cuando tienen más de 20 años de antigüedad. Este problema se conoce en la literatura como hipótesis de la U. Los inmigrantes con altas cualificaciones profesionales y universitarias en su país de origen se insertan en el país de destino en trabajos de poca cualificación porque sus titulaciones no son fácilmente transferibles, tienen dificultades de homologación con dichas titulaciones, tropiezan con mecanismos de «cierre social» establecidos por los colegios profesionales y las autoridades locales, desconocen el mercado de trabajo local, o bien llegan en edades maduras, que hacen difícil reemprender la carrera profesional. Posteriormente, a lo largo de los años, irán subiendo peldaños en la escala social, promocionándose en su categoría profesional a medida que reconstruyen su capital social (véase McAllister, 1995; Chiswick, 2005; Kogan, 2003; IOE, 2008).

La edad es otra variable que nos ayuda a comprender algo más el papel que desempeña la antigüedad en el mercado laboral (Gráfico 3) junto con las estrategias de inserción laboral. Así, los jóvenes autóctonos e inmigrantes, comprendidos entre los 16-24 años, tienen sólo diferencias cortas en sus niveles. Los dos se sitúan por debajo de la media, pero, a medida que suben en edad, la brecha salarial entre ambos se va abriendo. Los autóctonos se acercan a la media salarial (= 100) cuando están en la cohorte de edad 25-34 años, mientras que los inmigrantes están por debajo. En las siguientes cohortes de edad los autóctonos ya se sitúan por encima de la media, mientras que los inmigrantes se mantienen prácticamente en el mismo nivel salarial.

Pero, en definitiva, estas explicaciones sobre la hipótesis de la asimilación se han basado en el indicador de salarios, que, si bien connota promoción y estatus social, no parece ser un indicador suficientemente explicativo de la posición efectiva de los trabajadores inmigrantes. Por ello pasamos a continuación a analizar la trayectoria laboral a partir de la calidad del empleo, tomado como indicador de estratificación en el mercado laboral.

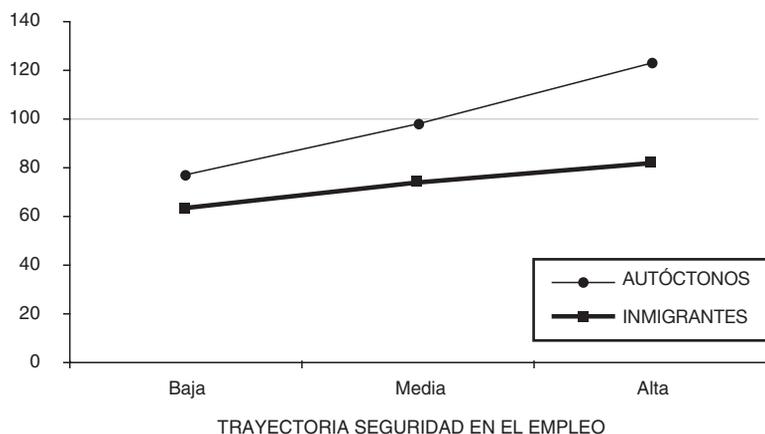
4. Trayectorias contractuales de los asalariados y salarios

Una perspectiva alternativa a la anterior sostiene la idea de la inserción estratificada en el mercado de trabajo en función de otras variables: seguridad en el empleo, cualificaciones profesionales, origen y género. Si consideramos todo el periodo en el cual el trabajador ha estado inscrito en situación de «alta» en la Seguridad Social podemos ver los distintos tipos de contratos que ha tenido y conocer así su trayectoria contractual. Para simplificar el análisis, hemos distinguido entre dos grandes tipos de contratos: indefinidos y temporales, entendiendo la temporalidad como una posición cercana a la precariedad laboral. Las evidencias obtenidas manifiestan que a lo largo de la trayectoria laboral de los trabajadores el tipo de contrato afecta a las retribuciones salariales. Por lo general, los trabajadores con contratos indefinidos tienden a mejorar su nivel salarial a lo largo de sus trayectorias. De hecho, quienes tienen salarios altos, en el quinto quintil, poseen en mayor proporción contratos indefinidos: el 83% de ellos, lo que concuerda con la idea de que quienes tienen altos salarios poseen mayor estabilidad en el empleo porque disponen de cualificaciones profesionales y niveles de estudios más altos. Por el contrario, quienes tienen salarios bajos, en el primer quintil, poseen en mayor proporción que los anteriores contratos temporales (45%), empleos precarios y bajas cualificaciones.

Las trayectorias contractuales según el origen muestran que los autóctonos y los ciudadanos de la UE-15 han tenido en mayor proporción contratos indefinidos a lo largo del tiempo. Por el contrario, son los ciudadanos marroquíes y los ecuatorianos quienes han tenido mayor proporción de contratos temporales, lo que nos pone de relieve, una vez más, que los trabajadores inmigrantes están más expuestos a situaciones de desempleo, bajos salarios y precariedad en general. Esto es así en modo especial para los últimos que se han incorporado al mercado laboral español, que son rumanos y ecuatorianos. El principio de la «cola» parece que explica parte del problema: los últimos que llegan tienen inicialmente precarias condiciones de trabajo. Esto es, empleos temporales, salarios bajos y riesgo de desempleo.

Dichas trayectorias contractuales dependen también del sector de inserción laboral. Sectores como la agricultura, la construcción y la hostelería registran una alta movilidad territorial de los inmigrantes, lo que está ligado a una temporalidad persistente. El sector de inserción en el mercado de trabajo ofrece una explicación importante para las teorías de la segmentación, ya que los inmigrantes se insertan en nichos del mercado laboral que ofrecen escasas posibilidades de promoción de categoría profesional. De hecho, también la política inmigratoria establece cupos de reclutamiento de inmigrantes para determinadas actividades productivas en función de las necesidades del mercado de trabajo definidas por los actores sociales. Por consiguiente, la política inmigratoria también contribuye de forma complementaria a estratificar y segmentar las condiciones del empleo, aunque no la estudiamos aquí, pues ha sido explorada por otros investigadores (Miguélez, Pérez y Recio, 2009; Cachón, 2009).

Gráfico 4. Diferencia salarial según trayectoria contractual.
Índice = 100



Fuente: elaboración propia a partir de la MCVL 2007.

4.1. Seguridad *versus* inseguridad en la trayectoria contractual

La distribución de la población asalariada según «trayectoria contractual» pone de relieve la importancia que tiene la elevada seguridad en el empleo para acceder a los niveles salariales medios y altos. Esta afirmación es válida tanto para autóctonos como para inmigrantes, aunque inmediatamente hay que señalar algunas similitudes y diferencias. En el lado de las similitudes, las trayectorias con baja seguridad⁵ en el empleo de autóctonos e inmigrantes son muy parecidas y tienen un porcentaje de población similar en el primer quintil de salarios bajos. En el lado de las disimilitudes, aquellos que han tenido trayectorias con seguridad media en el empleo registran diferencias entre autóctonos e inmigrantes: hay una mayor proporción de población autóctona con salarios medios (tercer quintil) que de inmigrantes. Otra disimilitud es la de aquellos que han tenido trayectorias con alta seguridad en el empleo: aquí también se registran diferencias entre autóctonos e inmigrantes, pues los primeros tienen mayor participación en los salarios medios-altos y altos, correspondientes al cuarto y quinto quintil respectivamente. Posiblemente estas semejanzas y disimilitudes se expliquen en función de la antigüedad en el mercado de trabajo.

Aquellos inmigrantes que han tenido una baja seguridad en el empleo tienen salarios más bajos que los autóctonos, que también tienen salarios

⁵ Éste ha sido construido a partir de la clasificación de los asalariados en tres grupos: (a) aquellos que tienen una seguridad baja: asalariados con más del 50% de contratos temporales a lo largo de su trayectoria laboral; (b) aquellos que tienen seguridad media: asalariados que han tenido entre el 50-80% de contratos estables y (c) aquellos que tienen seguridad alta: asalariados que han tenido más del 80% de contratos estables.

por debajo de la media (véase Gráfico 4). A continuación, quienes han tenido trayectorias laborales con seguridad media en el empleo también han tenido salarios por debajo de la media, pero con una diferencia importante: los autóctonos se acercan a la media (100), mientras que los inmigrantes se sitúan en el punto 73 de esa media salarial. Y, en tercer lugar, sólo los autóctonos que han tenido una alta seguridad en el empleo a lo largo de su trayectoria laboral tienen salarios situados 23 puntos por encima de la media, mientras que los inmigrantes están notablemente por debajo de la media.

4.2. Movilidad vertical. Promoción de categorías

Otro indicador que nos ayuda a demostrar la segmentación del mercado de trabajo es la distribución de la inmigración por categorías profesionales y su promoción. A tenor de los datos disponibles en la MCVL hemos realizado una clasificación en cinco grupos en función de los saltos de categorías profesionales, siguiendo la jerarquía de grupos de cotización a la Seguridad Social (véase Tabla 4).

En primer lugar, podemos distinguir a aquellos individuos con *trayectorias descendentes* y que representan el 11% de los asalariados. El perfil de éstas está compuesto por determinadas categorías profesionales, como son los ayudantes no titulados, los oficiales administrativos y personal subalterno. Si bien afecta algo más a los inmigrantes, las proporciones son parecidas a las de los asalariados autóctonos. Quienes descienden son en mayor medida aquellos que tienen salarios bajos y medios-bajos, escasa antigüedad en el mercado laboral (aunque también hay bastantes con antigüedad en el mercado laboral) y contratos temporales de empleo. Particularmente éstos se caracterizan por una baja seguridad en el empleo. Como media, las trayectorias descendentes bajan algo más de dos posiciones en la escala de categorías profesionales.

En segundo lugar, tenemos el grupo de aquellos *cuya categoría al inicio de la vida laboral es la misma que al final*. Esto no implica que no hayan cambiado alguna vez a lo largo de dicha vida laboral, pero cuando tomamos el inicio y final de dicha vida laboral observamos que ésta es la misma. Este grupo supone el 36% de los asalariados. Inmediatamente hay que indicar que existe un pequeño grupo de trabajadores que no cambian porque ya se insertan inicialmente en categorías altas. Éstos son algunos pocos autóctonos que tienen estudios universitarios. Sin embargo, el perfil dominante de aquellos que no cambian es el inmigrante, con bajos salarios y baja categoría profesional: abundan los peones, auxiliares administrativos y ayudantes no titulados. Aquí se ubican inmigrantes con bastante antigüedad en el mercado de trabajo, pero que trabajan en determinados sectores, como agricultura, hogar, hostelería y construcción. La mayoría de ellos son rumanos, ecuatorianos y marroquíes, así como mujeres peruanas y ecuatorianas. En este tramo se ubica un importante grupo de mujeres con salarios muy bajos, en el primer quintil salarial. En el caso de los autóctonos se trata fundamentalmente de jóvenes con escasa antigüedad en el mercado laboral, aunque también hay otras cohortes de edad en este grupo.

Tabla 4. Perfiles de las trayectorias y población asalariada

<i>Trayectorias</i>	<i>Indicadores: población y trayectorias</i>	<i>Perfiles</i>
Descienden 11% asalariados	Autóctonos: 10% asalariados. Inmigrantes: 13% asalariados; -2,09 Perfiles: Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Subalternos Salarios: 15% asalariados con salarios bajos y salarios medios-bajos respectivamente	Escasa antigüedad Más contratos temporales Baja seguridad empleo Bajan más inmigrantes con categorías ayudante no titulado; oficiales administrativos; subalternos Descienden más rumanos y ecuatorianos
No cambian 36% asalariados	Autóctonos 32% asalariados Inmigrantes 53% asalariados Mantienen misma categoría Perfiles: Ayudantes no titulados Oficiales administrativos Peones Salarios: 53% asalariados; aquellos que tienen bajos salarios, menos 9.310 euros	Escasa antigüedad, menos 2 años Inmigrantes con estudios primarios Jóvenes 16-24 años Mujeres inmigrantes con bajos salarios Mayoría marroquíes y rumanos Agricultura, hogar, sanidad y otras actividades Movilidad geográfica alta
Promoción baja (1-2 posiciones en la escala). 30% asalariados	Autóctonos: 31% Inmigrantes: 24% Perfiles: Peones, oficiales 3ª, auxiliares administrativos Salarios medios: 37% asalariados; aquellos salarios medios que están entre 11.614 y 16.314 euros	Escasa antigüedad, menos 2 años Contratos temporales Baja seguridad empleo: 1,31 promoción autóctonos Media seguridad empleo, 1,59 promoción autóctonos. Inmigrantes con baja y media seguridad empleo Edad 25-34 años y 35-44 años Estudios primarios Transporte, hostelería, construcción e industria
Promoción media (3-5 posiciones en la escala) 17% asalariados	Autóctonos: 19% asalariados Inmigrantes: 8% asalariados Perfiles: Auxiliares administrativos Oficiales 3ª Jefes administrativos y de taller Salarios: 23% asalariados con salarios altos, más de 24.203 euros	Antigüedad 2-6 años y 6-10 años Estudios bachiller-FP y universitarios Alta seguridad empleo Comercio, banca-seguros; Administración Pública Promoción inmigrantes oficiales de 1.ª y 2.ª; auxiliares administrativos; oficiales 3ª
Promoción alta (6-9 posiciones en la escala) 7% asalariados	Autóctonos: 8% asalariados Inmigrantes: 2% asalariados Trayectorias promoción autóctonos: 7 Trayectorias promoción inmigrantes: 6,85 Salarios: 18% asalariados con salarios altos más de 24.203 euros	Más antigüedad 6-10 años y más 20 años. Estudios universitarios Bachiller y FP con mucha antigüedad Alta seguridad empleo Algunos inmigrantes con estudios universitarios: trayectorias retardadas Edad 25-34 años y más de 54 años Más hombres que mujeres Ciudadanos UE, peruanos, marroquíes Educación, banca-seguros; sanidad; Administración Pública, grandes empresas

Fuente: Elaboración propia en base a la MCVL 2007.

El tercer grupo lo constituyen aquellos asalariados que han tenido *una baja promoción*, representan el 30% de los asalariados y han tenido un ascenso entre 1 y 2 posiciones en la escala de categorías profesionales. Hay más autóctonos que inmigrantes y presentan una media de promoción superior. Los perfiles profesionales de baja promoción son especialmente peones, oficiales de 3.^a y auxiliares administrativos, con estudios primarios y con salarios bajos y medios-bajos. Muchos de ellos tienen una escasa antigüedad en el mercado laboral. Se trata particularmente de jóvenes comprendidos entre los 16-24 años y de inmigrantes que han tenido una importante inseguridad en el empleo, con predominio de los contratos temporales. Destacan especialmente marroquíes y rumanos, además de otros grupos de inmigrantes y autóctonos ocupados en sectores tales como la agricultura, la hostelería, la construcción, el hogar y el transporte.

El cuarto grupo lo componen aquellos que han tenido una *promoción media*, comprendida entre 3 y 5 cambios de posiciones en la jerarquía de categorías laborales. Este grupo representa el 17% de los asalariados y también hay un predominio significativo de los autóctonos, ya que hay tres veces más que inmigrantes. El momento de promoción para este grupo se sitúa entre los 2 y 6 años, así como entre los 6-10 años de antigüedad. Estos trabajadores han tenido una alta seguridad en el empleo, con predominio de los contratos indefinidos. Las categorías profesionales agrupadas aquí son las de jefes administrativos y de taller, oficiales de 3.^a y auxiliares administrativos, con estudios de bachiller-FP y universitarios. Éstos se sitúan en el grupo de salarios altos (5.^o quintil) y están ocupados en el comercio, la Administración Pública, la banca y los Seguros y la Enseñanza.

Y el quinto grupo está compuesto por aquellos que han tenido *una trayectoria con promoción alta*, que sólo reúne al 7% de los asalariados. Los inmigrantes sólo representan aquí el 2% y en buena parte son aquellos que hemos denominado de «trayectoria retardada». La promoción en la jerarquía de profesiones ha sido entre 6 y 9 posiciones. Aquí se sitúan las categorías medias y altas, con estudios de bachiller y FP, pero especialmente los universitarios, con salarios altos, en el quinto quintil y superiores a los 24.203 euros anuales. Se trata de trabajadores con antigüedad comprendida entre los 6-10 años y más de 20 años en el mercado laboral. Su trayectoria contractual ha tenido una alta seguridad. Las ocupaciones de este grupo se ubican en sectores tales como la sanidad, la educación, la banca-seguros, la Administración Pública y particularmente en grandes empresas.

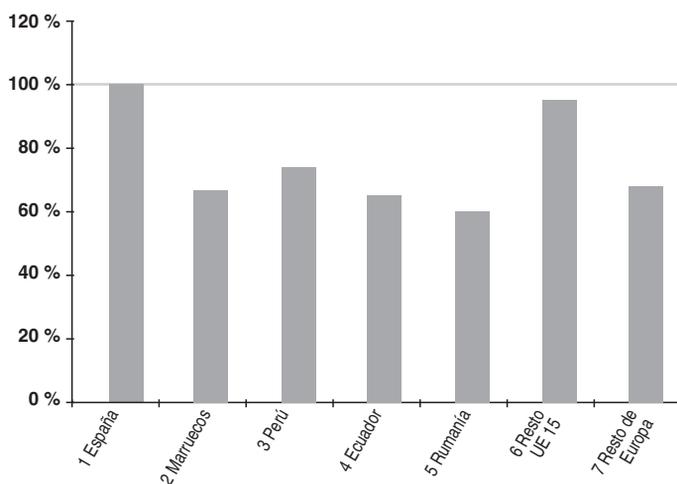
En resumen, la antigüedad en el mercado de trabajo pone de relieve la persistencia de la brecha en el saldo de promoción de las categorías profesionales. La hipótesis de la «asimilación ocupacional» basada en el indicador de los salarios es insuficiente para describir la evolución y posición de los trabajadores inmigrantes en el mercado de trabajo con respecto a los autóctonos. Si prestamos atención al indicador de promoción de categorías profesionales podemos ver que es diferente para autóctonos e inmigrantes. Los autóctonos promocionan rápidamente a partir de los diez años. Por el contrario, la trayectoria de los inmigrantes es retardada, más lenta: tienen más camino por recorrer y tardan más. Esto es importante, porque la antigüedad en el mercado laboral y el conoci-

miento de la lengua se nos van revelando como variables que atenúan la *estratificación por origen* (Alarcón, 2007), similar a la tesis que sostiene McAlliester (1995). Complementariamente, puede observarse en el gráfico una «*brecha por origen*» desde los 6 a los 10 años de antigüedad, aunque después de los 10 años tiende a reducirse. Esta reducción de la «*brecha por origen*» es especialmente significativa para determinados grupos de emigrantes (UE-15, peruanos y jóvenes marroquíes) con niveles de estudios superiores, como veremos más adelante, en el epígrafe correspondiente al nivel de estudios.

4.3. Desigualdades por género

Las desigualdades salariales por género nos ofrecen otras pistas sobre la segmentación del mercado de trabajo. Las mujeres tienen salarios 23 puntos inferiores a la media (índice = 100). Por origen, las mujeres autóctonas tienen salarios inferiores a los de los hombres 25 puntos; mientras que las mujeres inmigrantes tienen también salarios 17 puntos inferiores a los de los hombres inmigrantes. Pero tanto hombres como mujeres inmigrantes tienen salarios por debajo de los autóctonos con el mismo género.

Gráfico 5. Diferencia salarial entre las mujeres según origen.
Índice = 100



Fuente: Elaboración propia en base datos MCVL, 2007, MTI.

Las diferencias salariales de las mujeres son notables según el origen. Las autóctonas tienen salarios ligeramente superiores a la media salarial del conjunto de las mujeres. Próximas a ellas están las mujeres con ciudadanía de la UE-15. Por el contrario, más alejadas de la media, siguiendo este orden, están las rumanas, ecuatorianas, marroquíes, peruanas y las del resto de Europa. Es decir, el orden nos indica jerarquía en la estratificación.

Según la antigüedad en el mercado laboral podemos ver la evolución de las diferencias salariales entre hombres y mujeres inmigrantes. Si tomamos como referencia el salario medio de los trabajadores autóctonos, los inmigrantes tardan entre 10-20 años en alcanzar dicho salario medio. Pero las mujeres tardan más de 20 años en converger con el salario medio de las mujeres autóctonas. Ésta es una clara evidencia de que las trayectorias son retardadas y de que la «asimilación ocupacional» es diferente según el género. Estos datos coinciden en parte con los obtenidos por Dickens y McKnigh (2009) para el caso británico, aunque con una diferencia importante. En este país, las mujeres inmigrantes convergen salarialmente bastante antes que los hombres, lo que se explica porque se trata probablemente de personas con mayor nivel de cualificación y porque la estructura del mercado laboral británico es diferente, además del hecho de que el Reino Unido ha tenido también una política de reclutamiento selectiva de fuerza de trabajo cualificada.

La inserción laboral de la mujer inmigrante en los empleos de bajos salarios ha quedado reflejada en la Tabla 1: la mayoría de ellas están ubicadas en el primer quintil salarial y buena parte de ellas en el sector del hogar y cuidados personales, como han documentado Parella (2003) y el Colectivo IOE (2008). En suma, el género, el origen de la inmigración, el sector de actividad económica de inserción laboral y su inserción en determinadas categorías profesionales son variables que nos ayudan a explicar la segmentación del mercado de trabajo. A ello habría que añadir el tamaño de la empresa, variable que no examinamos aquí por falta de espacio, pero basta adelantar que la mayoría de la inmigración se inserta en pequeñas empresas. En este tipo de empresas es difícil la promoción de categoría profesional y también difícil acceder a salarios altos.

4.4. Síntesis: segmentación y tipos de trayectorias

A través del uso conjunto del análisis de correspondencias y del análisis de clasificación hemos establecido cinco tipos de trayectorias que han seguido los individuos estudiados. Con el análisis de correspondencias se obtienen dos factores principales de diferenciación (Gráfico 6).

Por un lado, con el 54% de la variancia total, se configura un *factor de segmentación laboral* que marca las posiciones jerarquizadas en el mercado de trabajo, resultado de trayectorias cortas e inestables frente a trayectorias prolongadas y de estabilización. Las características de la oferta se pueden relacionar y observar en esta dimensión para constatar cómo el origen inmigrante, de manera predominante, se vincula con el extremo de debilidad laboral. Por otro lado, el segundo factor, de menor importancia que el primero, ya que concentra solamente el 22% de la variancia, diferencia algunas de las especificidades que acabamos de describir del polo de debilidad laboral.

El *tipo 1* (20%) recoge a los trabajadores con mayor categoría laboral, nivel de ingresos, estabilidad y antigüedad en el mercado de trabajo, que les ha permitido gozar de una importante trayectoria ascendente en el

tiempo. Es el grupo de mayor éxito. Nótese aquí el peso que tienen las *variables estructurales*, como son las grandes y medianas empresas, así como los sectores de banca y seguros, las administraciones públicas, la sanidad y la educación. Es decir, sectores que reclutan de entrada a individuos con titulaciones universitarias. En consecuencia, se corresponden con los trabajadores que poseen mayores niveles de estudios, de más de 35 años y autóctonos. La población inmigrante sólo está presente en un 4% en este tipo. Según el origen, el grupo más importante de inmigrantes es, proporcionalmente, el de los ciudadanos de la UE-15, seguido a notable distancia de los peruanos y de los marroquíes.

El *tipo 2* (27%) recoge situaciones también de estabilidad laboral con una trayectoria ascendente dilatada en el tiempo, que han supuesto promociones medias, de personas con grupos de cotización intermedios en la escala laboral, con niveles medios o altos de ingresos salariales. Son trabajadores de la industria y del comercio sobre todo, en empresas de tamaño mediano. En este tipo predomina el nivel de estudios de bachiller o FP superior y las edades son intermedias. Los inmigrantes representan tan sólo el 6%, lo que nos pone de relieve el problema de la limitación que tienen en la movilidad ocupacional ascendente.

El *tipo 3* (20%) se identifica mayoritariamente con los grupos de cotización de oficiales, manifestando niveles bajos de promoción laboral y salarios medios-bajos. Los niveles de temporalidad son destacables, alcanzando niveles bajos de estabilidad laboral a lo largo de unas vidas laborales más o menos dilatadas, pero de trabajadores insertados laboralmente con al menos 6 años de antigüedad. Son trabajadores de pequeñas empresas de la construcción y la industria, de hostelería y transporte. Son mayoritariamente varones con niveles educativos bajos, de edades intermedias. Aquí los inmigrantes se sitúan en el 13% del conjunto del tipo.

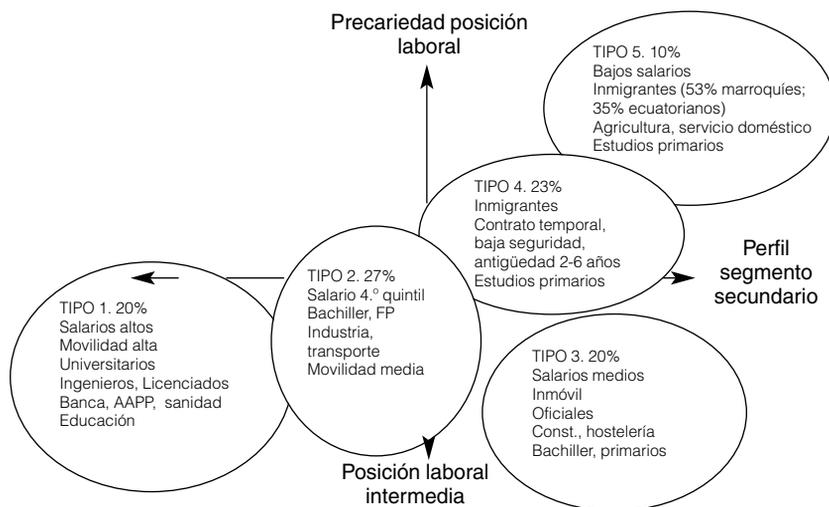
El *tipo 4* (23%) se corresponde con el grupo de cotización de inferior categoría, donde predominan la temporalidad y las trayectorias de inseguridad laboral, la ausencia de promoción, los niveles bajos de salarios, en relación a un colectivo de trabajadores caracterizado por su menor antigüedad en el mercado de trabajo y ocupados en empresas pequeñas en sectores como la hostelería, el comercio, la construcción, el servicio doméstico y los servicios.

Se trata principalmente de jóvenes de ambos sexos pero con un predominio de mujeres con bajo nivel de estudios. Aquí la población inmigrante alcanza el 22%, lo que nos pone de relieve que, cuanto menos movilidad ocupacional ascendente se registre, mayor es la presencia de los inmigrantes.

El *tipo 5* (10%), por último, concentra un perfil de trabajador agrario y del sector del hogar y servicios, con la mínima categoría laboral, los más bajos niveles de ingresos y escasa antigüedad en el mercado de trabajo, que provoca la máxima inestabilidad laboral e imposibilita la promoción. Predominan aquí las personas jóvenes, mujeres en mayor medida, con bajos niveles educativos, y un 35% de población inmigrante. Aquí tenemos un sentido de «asimilación ocupacional» de la inmigración, en términos de inmovilidad atrapada en un segmento bajo del mercado. Este quinto gru-

po está compuesto fundamentalmente por marroquíes, seguidos de rumanos, ecuatorianos y peruanos. El perfil dominante de esta categoría profesional es el de peón, con bajo nivel de estudios.

Gráfico 6



Conclusiones

La hipótesis de la «asimilación ocupacional», considerada ésta sólo a partir del indicador de la convergencia salarial, demuestra que las trayectorias laborales de la inmigración requieren una larga antigüedad en el mercado laboral, mucho más larga que la de los trabajadores autóctonos. Ello se explica por el alto coste que tiene el propio hecho migratorio (Zimmermann, 2009). Los inmigrantes requieren más tiempo porque tienen que construir nuevas redes sociales, conocer el mercado de trabajo local y homologar sus titulaciones académicas. Sin embargo, consideramos que el indicador salarial es insuficiente para explicar bien la posición y trayectoria, o, más concretamente, la convergencia entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. De hecho, se ha demostrado que las categorías que primero convergen son las más bajas, como la de los peones o de aquellos que trabajan en el sector de la agricultura. En otras categorías profesionales no hay convergencia: se mantiene la brecha en las trayectorias, tanto la brecha salarial como la brecha por categorías profesionales. Por consiguiente, la «asimilación ocupacional» aparece segmentada y limitada.

Por todo ello, posiblemente la hipótesis de la segmentación nos ofrece una explicación algo más clara sobre la inserción de la inmigración. Aunque inmediatamente hay que señalar que las dos explicaciones tienen aspectos complementarios entre sí, porque ambas focalizan la atención sobre variables distintas. La teoría del capital humano presta más

atención a las variables que identifican los atributos de la oferta de trabajo, particularmente el nivel de estudios y la experiencia laboral. Mientras que la teoría de la segmentación nos advierte del peso que tiene la estructura del mercado de trabajo para explicar la estratificación. La estructura económica y del mercado de trabajo condiciona y limita las trayectorias profesionales ascendentes. Todo ello está relacionado con los tipos de sectores de actividad, el tamaño de las empresas y el tipo de contratación laboral. Se ha demostrado que determinados sectores favorecen la promoción, como son los de la educación, la Administración Pública, la sanidad, la banca y los seguros, entre otros. Y, por el contrario, otros sectores limitan la promoción, como son los del hogar y servicios personales, la agricultura y la hostelería, donde precisamente el peso de la inmigración es mayor. Asimismo, también hemos encontrado evidencias de que la promoción es mayor en las grandes empresas que en las pequeñas, así como entre aquellos que tienen contratos laborales estables antes que entre los que tienen contratos temporales.

No obstante, ambas explicaciones teóricas comparten la idea de que la antigüedad en el mercado laboral tiene un importante poder explicativo sobre las desigualdades entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. A lo largo del tiempo, hemos visto cómo se abre una «brecha por origen» a partir de los 6 a 10 años, lo que podríamos llamar el «momento de transición». Los autóctonos ascienden más rápidamente que los inmigrantes. En particular, ascienden de categoría profesional y de salario más rápidamente (incluso en el tramo de 2 a 6 años) aquellos autóctonos que tienen estudios universitarios y en sectores tales como la educación, la Administración Pública y la Sanidad. Sin embargo, hay tres grupos de inmigrantes que también ascienden, a pesar de la «brecha por origen». Éstos son los ciudadanos de la UE-15 y los peruanos y marroquíes con estudios universitarios. Pero su promoción de categoría profesional y de salario es *retardada en el tiempo*. Los inmigrantes peruanos y marroquíes tardan más años en promocionarse, preferentemente los inmigrantes marroquíes en el tramo de más de 20 años de antigüedad, en grupos de edades que incluso van más allá de los 54 años. Estos dos grupos de inmigrantes se promocionan en los mismos sectores mencionados anteriormente, más en comercio y transporte. En el caso de los peruanos, parece que el conocimiento de la lengua favorece la promoción.

Sin embargo, hay dos grupos de inmigrantes que, independientemente de la antigüedad y el nivel de estudios, apenas se promocionan: son los rumanos y los ecuatorianos. Esta situación nos conduce a la hipótesis de la *estratificación por origen*. Esta estratificación por origen (etnoestratificación) pone de relieve que no siempre el nivel de estudios y cualificaciones altas son determinantes en las trayectorias, sino que influyen otros factores como la lengua, la etnia y el género. A excepción de la variable de la antigüedad, ninguna de las otras variables por sí sola tiene suficiente poder explicativo sobre las trayectorias laborales. La explicación de las trayectorias laborales, entonces, obedece a la interacción de distintas variables.

Referencias bibliográficas

- Alarcón, A. (2007), «El valor de las lenguas de los trabajadores europeos en Cataluña», *Papers, Revista Sociología* 85, pp. 135-156.
- Becker, G. (1983), *El capital humano*, Madrid, Alianza Editorial.
- Cachón, L. (2002), «La formación de la España Inmigrante: mercado y ciudadanía», *REIS* 97, pp. 95-126.
- (2009), *La España inmigrante: marco discriminatorio, Mercado trabajo y política de integración*, Barcelona, Anthropos.
- Cebrián, I. y Toharia, L. (2008), «La entrada en el mercado de trabajo. Un análisis basado en la MCVL», *Revista de Economía aplicada* XVI, E-1, pp. 137-172.
- Cebrian, I. *et al.* (2008), «Análisis comparativo de las trayectorias laborales de las mujeres nacionales e inmigrantes: un análisis sobre los movimientos de las vidas laborales», Madrid, Working Paper, Proyecto del Instituto de la Mujer.
- Chiswick, B. C. (2005), «A longitudinal analysis of Immigrant Occupational Mobility: A test of the Immigrant Assimilation Hypothesis. *International Migration Review* 39, pp. 332-353.
- Colectivo IOE (2005), «Inmigrantes extranjeros en España: ¿reconfigurando la sociedad?» *Panorama Social* 1, junio, pp. 32-47.
- (2008), *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Coughan, J. E. (1998), «Occupational mobility of Australia's Vietnamese Community: its directions and Human Capital determinants», *International Migration Review* 32 (1), pp. 175-201.
- Dickens, R. y McKnight, A. (2009), «Assimilation of Migrants into British Labour Market», Working Paper, CASE-London School of Economics.
- Domínguez-Fabián, I. y Encimas-Gonechea, B. (2005), «Inmigración y solvencia financiera del sistema público de pensiones español tras las regularizaciones de 2005», Working Paper, Universidad de Extremadura.
- Escrivá, Á. (2000), «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona», *Revista Papers* 60, pp. 327-342.
- Garrido, L. (2004), «Demografía longitudinal de la ocupación», *ICE* 815.
- Giddens, A. (1991), *Sociología*, Madrid, Alianza Editorial.
- González Ferrer, A. (2002), «Efectos macroeconómicos de la inmigración. Impacto sobre el empleo y los salarios de los nativos», *Revista Papers* 66, pp. 133-153.
- Green, D. A. (1999), «Immigrant Occupational Attainment: assimilation and mobility over time», *Journal of Labor Economics* 17(1), pp. 49-79.
- Kogan, I. (2003), «A Study of Employment careers of immigrants in Germany», Working Paper 66, Manheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.
- McAllister, I. (1995), «Occupational Mobility among Immigrants: The impact of Migration on Economic Success in Australia», *International Migration Review*, vol. 29(2), pp. 441-468.
- Miguélez, F.; Pérez Amorós, F. y Recio, A. (2009), *Estudi sobre la gestió dels fluxos immigratoris laborals*, Centre Estudis Quít, Universitat Autònoma Barcelona.

- Parella, S. (2003), *Mujeres, inmigrantes y trabajadoras. La triple discriminación*, Barcelona, Anthropos.
- Piché, V.; Renaud, J.; Gingras, L. y Shapiro, D. (2002), «Economics Integration of New Immigrants in the Montreal Labour Market: A longitudinal approach», *Populations* 57(1), pp. 57-82.
- Piore, M. (1983), «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia, *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.
- Pumares, P.; García, A. y Asensio, A. (2007), *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración.
- Solé, C. (1995), *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- Spillerman, S. (1977), «Careers, labor market structure and socioeconomic achievement», *American Journal of Sociology* 83(3).
- Tienda, M.; Jensen, L. y Bach, R. L. (1984), «Immigration, Gender and the Process of Occupational Change in the United States», *International Migration Review* 18(4).
- Toharia, L. y Cebrián, I. (2007): *La temporalidad en el empleo: atrapa-miento y trayectorias*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Zimmermann, K. (2009), «Labour mobility and the integration of European Labour Markets», en E. Nowotny *et al.*, *The integration of European Labour Markets*, Cheltenham (GB), Edward Elgar.

Resumen: «Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración»

En este artículo exploramos dos hipótesis relacionadas con la situación de la población inmigrante en el mercado de trabajo. La primera sostiene la idea de la asimilación ocupacional de la inmigración a través de la antigüedad en el mercado de trabajo. Esta hipótesis se apoya en el salario como indicador de la convergencia entre trabajadores autóctonos e inmigrantes. Y la segunda hipótesis sostiene la idea de la inserción estratificada en el mercado de trabajo en función de otras variables: seguridad en el empleo, cualificaciones profesionales, origen y género. Nuestro argumento central es que la asimilación se configura de forma estratificada en algunas pocas categorías profesionales y sectores de actividad, mientras que en otros persiste a lo largo de los años la brecha en las trayectorias laborales según el origen.

Palabras clave: inmigración, trayectorias, movilidad, promoción, empleo, contrato de trabajo, asimilación ocupacional; segmentación, estratificación, salarios, género.

Abstract: «Labour trajectories and occupational assimilation of immigration over time»

In this article we explore two hypotheses about the conditions of immigrants in the labour market. The first one sustains that there is occupational assimilation of immigration over time. This hypothesis focuses on earnings as an indicator of convergence between native and immigrant workers. The second hypothesis argues that there is a segmented insertion in the labour market as a function of other variables different from earning: employment security, professional qualification, origin and gender. Our argument is that there is a segmented assimilation in some occupations and sectors of activity, whilst in others the origin-based gap in labour market trajectories of workers persists over the years

Key words: immigration, trajectories, mobility, career, employment, labour contract; occupational assimilation over time, segmentation, stratification, wages, gender.

ARTÍCULOS

SEBASTIÁN RINKEN, ALBERTO ÁLVAREZ-SOTOMAYOR,
M^a DEL PILAR CORTÉS SÁNCHEZ Y A. GEMA GALERA POZO*

EL (DES-)EMPLEO INMIGRANTE EN ESPAÑA EN TIEMPOS DE CRISIS ECONÓMICA

Un examen empírico de tres factores explicativos

1. Introducción

De forma prácticamente unánime, los analistas científicos han calificado como ambivalentes los principales rasgos de la inmigración laboral durante el último ciclo expansivo de la economía española. Por un lado, en los estudios publicados sobre el mercado laboral y su evolución desde mediados de los años noventa del siglo pasado hasta el año 2007 se ha resalta-do el hecho de que, debido a factores como una estructura por edades más joven y una mayor predisposición a trabajar, las tasas de actividad y empleo de los inmigrantes solían ubicarse en niveles claramente más elevados que los de la propia población española, y ello pese a que el flujo inmigratorio recibido por España fuese el más intenso del mundo desarrollado (en términos relativos y uno de los más importantes, en términos absolutos (SOPEMI, 2008). Así, los investigadores han reconocido como un éxito notable –mayor, si cabe, cuando se aprecia desde una perspectiva comparada– la capacidad de la economía española para absorber mano de obra importada; capacidad que durante la cúspide del *boom* inmigratorio alcanzaba el volumen de cerca de medio millón de nuevos trabajadores inmigrantes al año (Oliver Alonso, 2007). Por otro lado, sin em-

Recibido: 15-XI-2010

Versión final aceptada: 11-III-2011

* Este trabajo ha sido realizado en el marco del Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía), gestionado desde 2007 por el Instituto de Estudios Sociales Avanzados (Consejo Superior de Investigaciones Científicas). Dirección postal: Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones (OPAM), Instituto de Estudios Sociales Avanzados- IESA-CSIC, c/ Alfonso XII, 16, 41002 Sevilla. Correo electrónico srinken@iesa.csic.es. Agradecemos las generosas observaciones hechas por los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo* a una versión anterior de este artículo, así como la paciencia y amabilidad demostradas por los editores de la revista. Un primer borrador de este trabajo se presentó en el X Congreso de la FES (julio de 2010); una versión divulgativa de los principales datos se publicó en junio de 2010 como TEMA OPAM nº 2 [<http://www.juntadeandalucia.es/empleo/opam/>].

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 63-96.

bargo, se hizo ampliamente hincapié en el hecho de que la calidad de los empleos desempeñados por los inmigrantes no estuvo, en muchos casos, a la altura del nivel educativo que traían desde sus países de origen, ni tampoco se asemejó, por norma general, al perfil ocupacional de la población autóctona, de modo que el alto grado de empleabilidad de los trabajadores inmigrantes tuvo unos límites claros en cuanto a niveles ocupacionales y sectores de actividad. La inserción laboral de los inmigrantes se produjo, esencialmente, en aquellos segmentos ocupacionales que, por sus características (nivel de remuneración, condiciones laborales, reconocimiento social), tenían consideración de ser relativamente indeseables para la mano de obra autóctona. En la bibliografía sobre la dimensión laboral del hecho migratorio abundan las alertas acerca de los riesgos que pudiera conllevar la posible perpetuación de tales deficiencias, en cuanto amenaza potencial para la cohesión social.

Sobre la base fundamentalmente de fuentes estadísticas generales (EPA; estadística de afiliaciones a la Seguridad Social, etc.) y, en menor medida, de datos empíricos relativos específicamente a la población inmigrante (estadística de certificados de registro y tarjetas de residencia; encuestas como la ENI; entrevistas en profundidad, etc.), el aludido diagnóstico ha sido formulado, reiterado y confirmado por un amplio número de investigadores a lo largo de la *década prodigiosa* de crecimiento económico y demográfico. Desde los trabajos pioneros de Lorenzo Cachón (1995), Antonio Izquierdo (1996), Carlota Solé (1995), Esperanza Roquero (1996), Concha Carrasco (1999) y el Colectivo IOÉ (1998, 1999), por citar algunos de los más emblemáticos, el énfasis ha venido poniéndose principalmente en la naturaleza segmentada del mercado laboral español y en la consecuente vulnerabilidad de los trabajadores inmigrantes; vulnerabilidad que se veía acentuada por la circunstancia de que la insuficiente regulación normativa del hecho migratorio (Aja, 2006; Izquierdo, 2008) convirtió el empleo irregular en una fase inicial obligada para una mayoría de los inmigrantes extracomunitarios.

Conforme la crisis recesiva del bienio 1993-1994 daba pie a una expansión cada vez más sostenida del mercado laboral español y a una intensificación de los flujos inmigratorios, la bibliografía se ha ido enriqueciendo con trabajos sobre la situación laboral de los inmigrantes en determinados territorios y/o sectores de actividad, según colectivos socio-demográficos, así como sobre distintos perfiles de cohorte, rasgos socio-demográficos y trayectoria laboral (CES, 2004; Garrido Medina y Toharia, 2004; Laparra, 2003; Pérez Yruela y Rincken, 2005; Cuadrado *et al.*, 2006; Iglesias y Llorente, 2006). Junto a una tendencia de los inmigrantes con mayor tiempo de residencia (y, por tanto, en una situación administrativa cada vez más estable) a igualar o incluso superar las tasas de empleo de los nativos (Fernández y Ortega, 2006), los estudios empíricos realizados en esta época evidencian, además, el abandono paulatino de aquellos sectores de actividad en los que predominan condiciones laborales especialmente duras, consiguiéndose así cierta movilidad ascendente (o asimilación económica) en términos de sectores, niveles ocupacionales y niveles salariales (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2007; Pumares Fernández *et al.*, 2007; Izquierdo *et al.*, 2009; Colectivo IOÉ y Fernández, 2010). Al

tiempo que se subrayaba la necesidad ineludible de esa masiva importación de mano de obra, dada la creciente dificultad para abastecer con trabajadores autóctonos las demandas del mercado laboral (Abad Márquez, 2002; Oliver Alonso, 2007), se alertaba también del riesgo de que pudieran perpetuarse unas pautas de segregación ocupacional potencialmente perjudiciales para la cohesión social, destacando, en este sentido, la situación desfavorecida –carente de dinamismo ascendente– de los inmigrantes procedentes de África (Amuedo-Dorantes y De la Rica, 2007; Pajares, 2007; Carrasco Carpio, 2008; Garrido Medina y Miyar Busto, 2008). Por tanto, se reclamaban de manera cada vez más insistente medidas para fomentar la movilidad ocupacional de los trabajadores inmigrantes, como, por ejemplo, unos procedimientos más ágiles de homologación de los títulos educativos adquiridos en los países de origen, así como otras actuaciones para prevenir su exclusión social, empezando por un reconocimiento inequívoco de la naturaleza duradera de gran parte de la inmigración recibida en territorio español y la lucha contra cualquier forma de discriminación (Cachón, 2006; Izquierdo, 2008).

Resumiendo, en la bibliografía académica disponible con anterioridad a la actual crisis económica sobre la inserción de los inmigrantes en el mercado laboral español predominaba la constatación de unas marcadas pautas de segmentación, junto con un diagnóstico tendencialmente favorable respecto del impacto de una mayor dotación con capital humano, por un lado, y del arraigo temporal en el país de acogida, por otro. Con matices, en este análisis coincidían investigadores procedentes de distintas disciplinas y con afiliaciones teóricas variadas. Así, los (muchos) estudios que enfocan la inserción laboral de los inmigrantes en España esencialmente a través del prisma de la teoría de la segmentación de los mercados laborales (Doeringer y Piore, 1971) suelen reconocer el efecto positivo de los factores «conocimiento» y «tiempo», mientras que los análisis realizados desde la perspectiva de la asimilación económica inaugurada por Chiswick (1978), relacionada a su vez con una progresiva adaptación (formal y material) del capital humano a las exigencias de la sociedad de acogida, suelen apreciar que la segmentación del mercado laboral español genera unas desventajas duraderas de los inmigrantes en cuanto a niveles ocupacionales y sectores de actividad. Con anterioridad a la crisis, la literatura científica española en materia de integración laboral de los inmigrantes solía coincidir en constatar una polaridad, o tensión, entre cierta movilidad ocupacional, por un lado, y una acusada estratificación de la estructura de oportunidades, por otro.

Retrospectivamente, llama la atención que en esta extensa bibliografía (de la que hemos mencionado expresamente sólo una pequeña parte)¹ escasean las alusiones a posibles problemas de sostenibilidad de un modelo migratorio relacionado íntimamente, a todas luces, con un modelo productivo *de escaso valor añadido*. A finales de 2010, después de publicarse durante tres años un sinfín de noticias, informes y comentarios al respecto,

¹ Para más indicaciones bibliográficas, véanse Pajares (2007, pp. 17-25) y Carrasco (2008), así como el amplio listado recopilado por Bardaji Ruiz (2006, pp. 224-251).

podemos darnos por notificados acerca de la debilidad estratégica de ambos modelos. No obstante, a la luz de los acontecimientos recientes, quizás merezca una autocrítica el papel desempeñado durante la bonanza por los investigadores especializados en materia migratoria, máxime teniendo en cuenta que en nuestro entorno europeo existen antecedentes históricos de *choques externos* con graves implicaciones para la gestión del hecho migratorio (recuérdese, en este sentido, la crisis del petróleo de 1973). Al revisar la literatura científica española acerca de la inmigración laboral, se evidencia la escasez de advertencias *proactivas* acerca de la precariedad del modelo económico español, en general, y de la consiguiente fragilidad del empleo inmigrante, en particular. Si bien es cierto que encontramos alusiones al respecto en varias de las obras citadas, éstas suelen referirse sobre todo a las precarias condiciones en las que habitualmente se encontraban empleados los trabajadores inmigrantes (Cachón, 2006, p. 199; Izquierdo, 2008, p. 74) y en ocasiones a la deseabilidad de modular el volumen de los flujos inmigratorios (Oliver Alonso, 2007, p. 67), quedando, sin embargo, prácticamente sin siquiera contemplarse la posibilidad de un cambio brusco de ciclo y una consiguiente evolución fuertemente negativa de las tasas de paro; significativamente, una de las pocas excepciones procede del ámbito sindical (Martín Urriza, 2008). La bibliografía científica disponible con anterioridad a la crisis señalaba toda una serie de amenazas a la relativamente exitosa integración de los inmigrantes en la sociedad española: desde la lentitud de la movilidad social ascendente y los recelos antimusulmanes de una parte de la población autóctona, hasta la necesidad de ampliar a los extranjeros extracomunitarios el ejercicio de determinados derechos políticos. No obstante, escaseaban avisos acerca de posibles *burbujas* relativas a los fundamentos económicos de un proceso extraordinariamente intenso de importación de mano de obra. Una vez estallada la crisis, los analistas se han limitado esencialmente a calibrar la envergadura del proceso de destrucción de empleo ocasionado por ella, diferenciándose, a estos efectos, entre subpoblaciones en función de variables como el sexo, la edad, el sector de actividad, el tipo de contrato y la nacionalidad (Oliver Alonso, 2009; Pajares, 2009; FEDEA, 2010; Cuadrado *et al.*, 2010; Mahía y Del Arce, 2010); nos consta sólo un estudio que aborde la segregación ocupacional de los inmigrantes en el escenario recesivo, es decir, la evolución de las diferencias entre inmigrantes y autóctonos respecto de su inserción en distintas ocupaciones (Alonso Villar y Del Río, 2010).

En este artículo nos centramos en analizar el desempleo, por ser ésta la condición que constituye la mayor desventaja ocupacional posible, especialmente en un momento coyuntural como el actual. Después de presentar nuestra fuente de datos y los procedimientos de análisis (apartado 2), examinaremos tres grupos de factores que, a tenor de la literatura especializada, pueden explicar la existencia y envergadura de las desventajas de los inmigrantes en el mercado laboral. Nos referimos a los sectores y niveles ocupacionales a los que tienen acceso, a su *stock* de capital humano, y a su tiempo de permanencia en el país receptor (y, por extensión, en su mercado laboral) (apartado 3). Estos análisis se realizarán de forma diferenciada para los extranjeros de varias agrupaciones de nacionalidades, en comparación entre ellas y con la población de nacionalidad

española. Todos los análisis se refieren a dos momentos, el primero de ellos inmediatamente anterior a la manifestación de la crisis económica (finales de 2007) y el otro dos años después, cuando la recesión había generado un impacto fuertemente negativo sobre el mercado laboral. De esta manera, esperamos comprobar la capacidad explicativa de los distintos factores, en términos de empleabilidad de los inmigrantes, en dos escenarios coyunturales bien distintos, con el objetivo principal de constatar si la crisis económica ha afectado a dicha capacidad explicativa. En el apartado 4 discutimos los resultados obtenidos, para concluir con algunas observaciones acerca de las implicaciones de nuestros hallazgos.

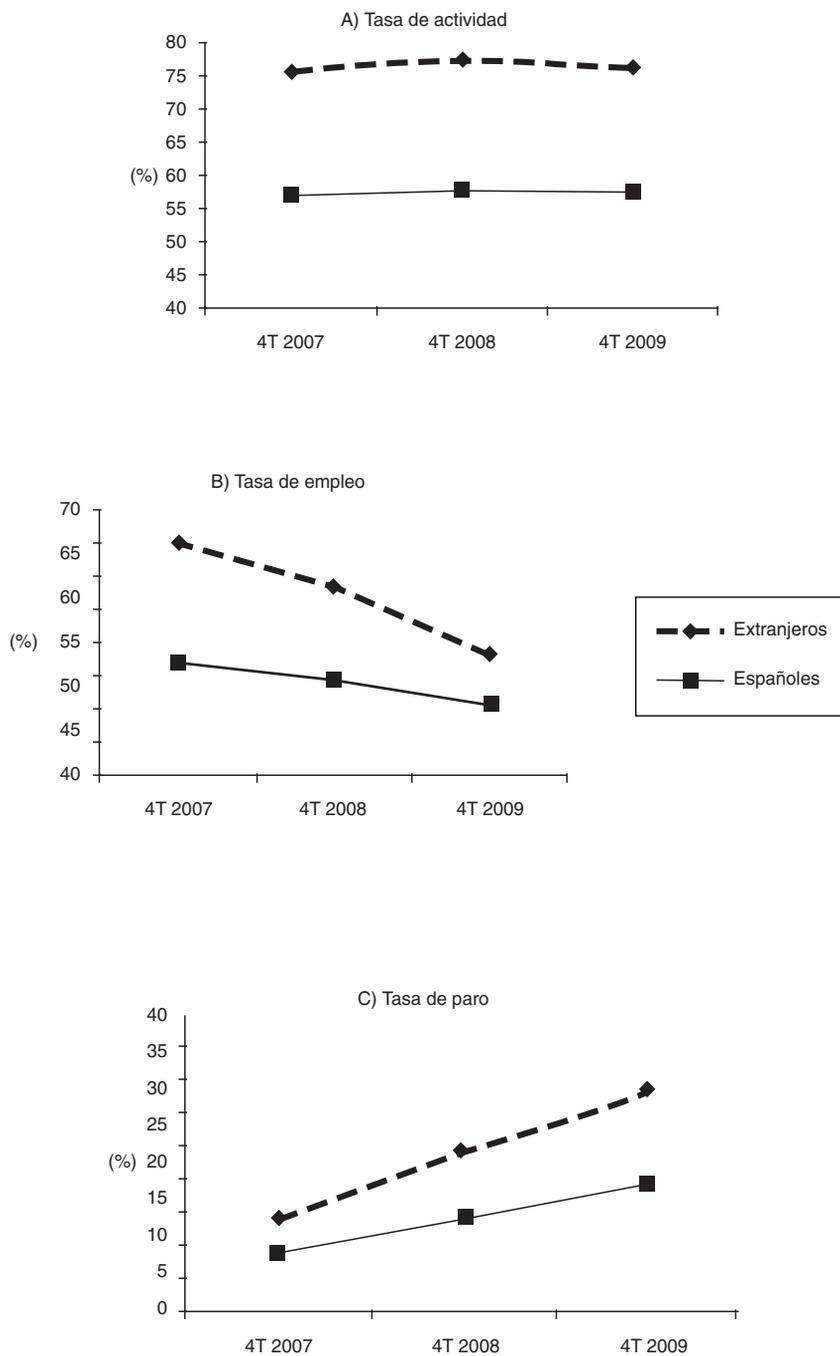
2. Datos, conceptos y procedimientos de análisis

Para calibrar el impacto de la crisis económica sobre el (des)empleo de los inmigrantes en España, hemos explotado los datos de la EPA relativos, respectivamente, a los cuartos trimestres de 2007 y 2009. El Gráfico 1 resume los principales rasgos generales de la evolución del mercado laboral desde finales de 2007 hasta finales de 2009, evidenciando el hecho (bien sabido, por otra parte) de que los extranjeros se vieron especialmente afectados por el brusco cambio de ciclo. Así, respecto a la tasa de empleo, el diferencial que separaba a la población extranjera de la española se ha estrechado a la mitad (de 13,5 puntos en el cuarto trimestre de 2007 ha pasado a menos de 6 puntos a finales de 2009), al tiempo que la diferencia entre las tasas de paro se ha triplicado, pasando de unos 4 puntos en el cuarto trimestre de 2007, a rozar los 13 puntos porcentuales dos años después. Si bien es cierto que aproximadamente la mitad del aumento del número de desempleados extranjeros en estos dos últimos años corresponde al crecimiento de la población activa y la otra mitad a la destrucción de empleo (entre los españoles, estas proporciones son del 14% y el 86%, respectivamente), ello no implica necesariamente que sean los nuevos activos quienes se encuentran en el paro. En todo caso, se aprecia a primera vista que la situación laboral de los extranjeros en España se ha complicado en medida aún mayor de lo que lo ha hecho entre los españoles.

Sobre este trasfondo, nuestros análisis se restringen a la población activa tal y como ésta es definida por el INE y se han realizado de forma separada para hombres y para mujeres siempre que ello no afectara a la representatividad estadística de los datos². Respecto de la procedencia de los inmigrantes, hemos buscado la mayor desagregación posible, siguiendo criterios de agrupación geográfica sobre la base de la variable «nacionalidad». A pesar de que este procedimiento obvia a aquellos inmigrantes que pudieran haber accedido ya a la nacionalidad española, consideramos que la proporción relativamente escasa de éstos sobre el total de la población inmigrante justifica el uso de la nacionalidad como aproximación a la condición de inmigrante. Distinguimos seis grupos de inmigrantes (africa-

² Como es sabido, los datos de la EPA están sometidos a fuertes errores de muestreo para valores con menos de 5.000 casos estimados.

Gráfico 1. Evolución de las tasas de actividad, empleo y paro en España según nacionalidad



Fuentes: INE, EPA. Elaboración propia.

nos, europeos de la UE-25, rumanos y búlgaros³, europeos no comunitarios, latinoamericanos y la categoría residual «resto del mundo»), tomando a los sujetos de nacionalidad española como referencia comparativa ineludible.

Procederemos en tres pasos consecutivos, ya que la EPA no permite analizar todos los factores juntos. En la introducción, aludimos a tres planteamientos teóricos que aportan explicaciones (parciales y potencialmente complementarias) de las desventajas experimentadas por los inmigrantes respecto de su situación laboral, en comparación con los autóctonos, a saber: (1) la teoría de la segmentación de los mercados laborales; (2) la teoría del capital humano; y (3) la teoría de la asimilación progresiva. En consonancia con dichos planteamientos, esperaríamos que la disminución del empleo y el aumento del paro acaecidos durante el bienio 2008-2009 se produjeran fundamentalmente en los siguientes grupos:

1. En el llamado mercado laboral «secundario», caracterizado por la dureza de las condiciones, la escasez de la remuneración y la precariedad de las relaciones laborales, en mayor medida que en el mercado laboral «primario»;
2. entre los trabajadores con escaso o nulo nivel de formación, en mayor medida que entre quienes tengan un nivel de estudios medio o alto; y
3. entre los inmigrantes con un escaso tiempo de presencia en España (y, por ende, en su mercado laboral), en mayor medida que entre los inmigrantes más arraigados.

Con la formulación de estas expectativas no pretendemos resumir de forma exhaustiva las teorías en cuestión, ni mucho menos el amplio debate académico que existe respecto de la integración económica de los inmigrantes (como muestras recientes del mismo, véanse Van Tubergen, 2006, y Kogan, 2007), sino estructurar la exploración empírica del impacto que pudo tener la crisis económica sobre las desventajas de los inmigrantes en el mercado laboral español.

Para comprobar hasta qué punto el aumento del desempleo entre los inmigrantes se debe a su sobrerrepresentación en sectores y en ocupaciones especialmente vulnerables a los cambios de ciclo económico, analizaremos su posición en la estructura del mercado laboral con anterioridad a la crisis, atendiendo tanto a los sectores de actividad (perspectiva horizontal) como al nivel ocupacional (perspectiva vertical) de sus empleos. Dado que la EPA proporciona información sobre estas variables no ya para la totalidad de la población activa, sino sólo para las personas ocupadas y las que se encuentren paradas desde hace menos de un año, hemos indagado mediante análisis bivariantes en el efecto de dichos factores sobre la situación laboral de los distintos grupos de nacionalidad a finales de 2007

³ Los rumanos y búlgaros sólo son distinguidos en los análisis del cuarto trimestre de 2009, ya que en 2007 aún no se les distinguía en los microdatos de la EPA del «resto» (no comunitario) de Europa. Su análisis diferenciado se justifica por su volumen, así como por una situación bien distinta en el mercado de trabajo, en comparación con el resto de ciudadanos de la UE.

(apartado 3.1). En propiedad, no se trata de un análisis exhaustivo, sino exploratorio, visto que las condiciones laborales distan mucho de ser homogéneas en cada sector y nivel ocupacional observados. Aun así, podemos esperar unas primeras aclaraciones acerca de hasta qué punto el acusado deterioro de la situación laboral de los inmigrantes en el bienio 2008-2009 se debe a su perfil ocupacional previo a la crisis.

Como es bien sabido, con relación a los inmigrantes laborales de primera generación, la teoría del capital humano presenta el llamado problema de la portabilidad, ya que el mercado laboral de la sociedad de llegada tiende a infravalorar las cualificaciones y la experiencia laboral que han obtenido en sus países de origen (Chiswick, 1988; Borjas, 2003; Friedberg, 2000; Portes, 1995). Con el tiempo, este problema debería en principio disminuir, bien por el reconocimiento de las titulaciones por parte de las autoridades del país de acogida, bien por inversiones continuas en la mejora de su capital humano por parte de los inmigrantes –avanzando, por ejemplo, en el dominio de la lengua de la sociedad receptora y en el conocimiento del funcionamiento de las instituciones del país de acogida, como la administración y el mercado laboral (Chiswick, 1978, 1979)–. Incluyendo tal adaptación y mejora progresiva del capital humano en el amplio conjunto de aspectos relacionados con el «factor tiempo» (véase apartado 3.3), y dado que los microdatos de la EPA que manejamos no proporcionan información sobre la experiencia laboral de los sujetos, nos conformamos con medir mediante la variable «nivel de estudios» el impacto del capital humano inicial de los inmigrantes sobre su empleabilidad, suponiendo que en muchos casos se tratará de capital humano con portabilidad restringida. Dicho impacto es calibrado mediante regresiones logísticas respecto del riesgo de desempleo (la probabilidad de estar ocupado) de los distintos grupos de origen (apartado 3.2). Siguiendo la distinción analítica entre desventajas brutas, desventajas netas y rendimientos diferenciales de la educación, bien establecida en los estudios sobre la estratificación del mercado laboral (Heath y Cheung, 2007), hemos llevado a cabo dos regresiones logísticas (una para la población masculina y otra para la femenina) con tres modelos diferenciados, correspondiéndose cada uno de ellos con la medición de los tres conceptos mencionados, y tomando siempre como referencia a los españoles. Así, el primer modelo calcula las desventajas «brutas» de los inmigrantes en cuanto al riesgo de desempleo (es decir, las diferencias generales que existen entre los distintos grupos de inmigrantes); el segundo mide las desventajas netas (una vez controlados los efectos del nivel educativo y de la edad); y el tercero estima los rendimientos del capital humano a través de las interacciones de las distintas agrupaciones nacionales con la variable educación.

Junto con las posibles mejoras del capital humano y su reconocimiento por las instituciones del país de acogida, el *tiempo de residencia* de los inmigrantes incide en su situación laboral mediante un amplio abanico de otros factores, incluyendo la naturaleza y estabilidad de su situación administrativa; la amplitud y composición de sus redes sociales; y una adaptación progresiva a determinadas reglas y pautas de la convivencia de la sociedad de acogida, entre otros. Por sus supuestas implicaciones coercitivas respecto de determinadas normas y costumbres culturales, el concepto de

asimilación, propuesto inicialmente por Park and Burgess (1921) y relanzado posteriormente, con matices e innovaciones importantes, por Gordon (1964), Alba y Nee (1999) y Portes *et al.* (2005), adolece de una aceptación limitada entre los sociólogos y antropólogos europeos, mientras que por parte de los economistas laborales dicho concepto es manejado habitualmente para referirse a la expectativa de *asemejarse* cada vez más, desde un punto de vista económico (y quizás no sólo económico), a la población de la sociedad de acogida; expectativa que es a priori consustancial con el propio hecho migratorio. Con relación al aspecto que nos concierne aquí, esta expectativa –avalada por un nutrido número de investigaciones empíricas– consiste en una mejora progresiva de la situación laboral, empezando por una menor vulnerabilidad al paro conforme avanza el arraigo temporal. Para contrastar empíricamente esta hipótesis, y dado que la variable «tiempo de residencia en España» no presenta valores para los españoles, hemos calculado las correspondientes regresiones con un valor constante para los trabajadores con nacionalidad española (apartado 3.3)⁴.

3. Resultados

3.1. Situación laboral previa e incidencia del paro

Como señalábamos previamente, para conocer el impacto de la situación que, antes de la crisis, tenían los inmigrantes en la estructura del mercado laboral adoptamos primero una perspectiva horizontal, atendiendo a los sectores productivos en los que se encontraban empleados, para posteriormente, desde una perspectiva vertical, analizar el nivel ocupacional de sus puestos de trabajo.

Los datos del cuarto trimestre de 2007 confirman lo constatado ya por numerosos trabajos previos. En los meses finales del *boom* económico, inmigrantes y españoles se distribuían de forma muy desigual entre los diferentes sectores de actividad, con una fuerte sobrerrepresentación de los hombres extranjeros (sobre todo, los rumanos y búlgaros, los europeos no comunitarios y los latinoamericanos) en la construcción, sector que aglutinaba a cuatro de cada diez empleados con nacionalidad extranjera, más del doble que su peso entre los ocupados españoles (véase Tabla 1). Entre los africanos estaba sobrerrepresentado el empleo agrícola y entre los asiáticos (predominantes en la categoría «resto del mundo») el sector comercial y hostelero. Las mujeres, por su parte, se agrupaban casi exclusivamente (en más de un 90%) en el sector terciario, con una presencia mínima en los sectores agrario, industrial y de la construcción y una distribución sectorial, a primera vista (ya que manejamos categorías muy amplias), semejante a la de las españolas (Tabla 2).

⁴ En la literatura, existe la propuesta de construir la variable «edad potencial de actividad», combinando el tiempo de residencia en España para los extranjeros, con el tiempo en el mercado laboral de los españoles y definiendo este último como la diferencia entre la edad actual y la edad a la que terminaron los estudios (Garrido y Toharia, 2004); no obstante, consideramos que tal constructo desviaría, en el caso que nos concierne, el enfoque del análisis.

Tabla 1. Ocupación por sectores de actividad y grupos geopolíticos de nacionalidad para los hombres

	Extranj. UE-25	Extranjeros NO UE-25				Total extranjeros	Españoles	Total ocupados
		Resto Europa	África	América Latina	Resto de países			
Distribución por sectores del 4.º tr. 2007 (%)								
Agrario	(4,33)	9,14	12,73	6,66	(1,90)	7,83	5,13	5,49
Industrial	9,74	12,00	14,15	9,58	(5,98)	10,84	14,15	13,71
Construcción	22,76	51,50	40,98	43,48	(7,47)	40,32	18,21	21,17
Comercio y hostelería	28,64	14,30	22,53	24,69	64,66	24,35	25,84	25,64
Otros servicios	34,52	13,05	9,62	15,58	20,00	16,66	36,67	33,99
Incremento relativo de la población ocupada del 4.º tr. 2009 respecto al 4.º tr. 2007								
Agrario	(-74,12)	(1,86)	48,32	-30,70	(69,79)	-0,23	-15,32	-12,44
Industrial	-29,58	-3,73	-37,61	-40,46	(20,33)	-28,76	-16,39	-17,70
Construcción	-34,18	-40,28	-59,60	-44,52	(-26,06)	-45,47	-30,93	-34,63
Comercio y hostelería	24,00	9,22	-4,92	-20,45	26,31	-1,88	-12,18	-10,88
Otros servicios	16,01	27,48	17,73	46,89	6,12	29,82	-1,29	0,75

Total	-1,47	-16,11	-23,00	-23,02	18,83	-19,39	-16,96	-12,36	-12,97
Aportación relativa al crecimiento de la población ocupada entre el 4.º tr. 2007 y el 4.º tr. 2009									
Agrario	(0,45)	(-0,04)	-1,24	0,90	(-0,06)	-0,43	0,02	5,25	5,27
Industrial	0,40	0,09	1,07	1,70	(-0,05)	2,81	3,21	15,48	18,70
Construcción	1,09	4,34	4,91	8,49	(0,08)	17,82	18,91	37,60	56,51
Comercio y hostelería	-0,96	-0,28	0,22	2,21	-0,73	1,43	0,47	21,02	21,50
Otros servicios	-0,77	-0,75	-0,34	-3,21	-0,05	-4,35	-5,12	3,16	-1,96
Total	0,21	3,37	4,62	10,10	-0,81	17,29	17,49	82,51	100
Distribución por sectores del 4.º tr. 2009 (%)									
Agrario	(1,14)	11,10	24,51	6,00	(2,72)	10,61	9,41	4,96	5,52
Industrial	6,96	13,77	11,46	7,41	(6,05)	8,74	9,30	13,50	12,96
Construcción	15,20	36,67	21,50	31,34	(4,65)	26,36	26,47	14,35	15,90
Comercio y hostelería	36,05	18,62	27,81	25,51	68,73	30,09	28,78	25,89	26,26
Otros servicios	40,64	19,84	14,72	29,74	17,86	24,20	26,04	4,30	39,35

Nota: (1) Los valores entre paréntesis están sometidos a fuertes errores de muestreo; (2) En el cálculo del incremento relativo y de la aportación relativa del 4.º tr. 2007 y 4.º tr. 2009, para la categoría del resto de Europa, están incluidos los originarios de la UE-2.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

Tabla 2: Ocupación por sectores de actividad y grupos geopolíticos de nacionalidad para las mujeres

	Extranj. UE-25	Extranjeras NO UE-25					Total	Total extranjeras	Españolas	Total ocupadas
		Resto Europa	África	América Latina	Resto de países					
Distribución por sectores del 4.º tr. 2007 (%)										
Agrario	(1,53)	4,98	6,26	2,93	(0,00)	3,58	3,36	2,83	2,91	
Industrial	7,49	5,55	(5,69)	3,90	(5,27)	4,49	4,81	7,99	7,51	
Construcción	(0,78)	(0,74)	(1,05)	(0,43)	(0,42)	0,56	0,58	2,04	1,82	
Comercio y hostelería	34,32	38,40	44,04	35,95	59,84	38,01	37,62	29,11	30,39	
Otros servicios	55,87	50,33	42,96	56,78	34,47	53,36	53,63	58,04	57,37	
Incremento relativo de la población ocupada del 4.º tr. 2009 respecto al 4.º tr. 2007										
Agrario	(57,32)	(-25,26)	15,02	-3,05	-	-24,40	-20,41	-15,89	-16,68	
Industrial	-39,38	(14,22)	(-15,39)	-18,01	(-83,07)	-10,61	-15,41	-21,66	-21,05	
Construcción	(53,79)	(-45,29)	(40,92)	(4,42)	(-100,00)	-9,81	-0,65	-7,70	-7,36	
Comercio y hostelería	42,85	-11,17	-20,52	-24,24	-8,06	-19,73	-13,62	-6,28	-7,66	
Otros servicios	-9,62	9,90	-10,72	1,89	39,95	3,90	2,40	2,22	2,25	
Total	7,68	-0,11	-13,15	-9,35	4,96	-6,82	-5,27	-2,88	-3,24	

Aportación relativa al crecimiento de la población ocupada entre el 4.º tr. 2007 y el 4.º tr. 2009										
Agrario	(-0,44)	(1,30)	-0,29	2,75	(-0,12)	3,64	3,20	11,80	15,01	
Industrial	1,48	(-0,82)	(0,27)	1,88	(0,66)	1,99	3,46	45,35	48,81	
Construcción	(-0,21)	(0,35)	(-0,13)	(0,05)	(0,06)	0,23	0,02	4,12	4,13	
Comercio y hostelería	-7,35	4,44	2,77	23,33	0,72	31,27	23,92	47,97	71,89	
Otros servicios	2,69	-5,16	1,41	-2,87	-2,07	-8,69	-6,00	-33,85	-39,85	
Total	-3,84	0,11	4,03	25,04	-0,74	28,44	24,60	75,40	100,00	
Distribución por sectores del 4.º tr. 2009 (%)										
Agrario	(2,24)	3,73	8,29	2,10	(0,77)	2,49	2,82	2,45	2,51	
Industrial	4,22	6,35	(5,54)	3,53	(0,85)	3,73	4,30	6,44	6,12	
Construcción	(1,11)	(0,41)	(1,71)	(0,50)	(0,00)	0,69	0,61	1,94	1,74	
Comercio y hostelería	45,53	34,15	40,30	30,04	52,42	31,45	34,30	28,09	29,01	
Otros servicios	46,89	55,37	44,16	63,83	45,96	61,64	57,97	61,08	60,62	

Nota: (1) Los valores entre paréntesis están sometidos a fuertes errores de muestreo; (2) En el cálculo del incremento relativo y de la aportación relativa del 4.º tr. 2007 y 4.º tr. 2009, para la categoría del resto de Europa, están incluidos los originarios de la UE-2.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

Tras dos años de crisis, entre los ocupados extranjeros de sexo masculino tan sólo uno de cada cuatro está empleado en el sector de la construcción. Ello se debe en parte a la extraordinaria desaparición de puestos de trabajo en este sector, con diferencia el más afectado por el cambio de ciclo, ya que aporta casi la mitad de todos los empleos destruidos en este bienio y el 56% del empleo masculino. Sin embargo, en el seno de este sector tan castigado por la pérdida de puestos de trabajo, los inmigrantes se han visto mucho más perjudicados que los nativos, con una reducción del empleo en un 45%, *versus* el 31% de éstos. Esta diferencia alcanza su cota máxima entre los africanos: de cada diez empleos en la construcción ocupados a finales de 2007 por trabajadores de este colectivo, dos años más tarde sólo perduran cuatro (Tabla 1).

El sector comercial y hostelero ha sido el segundo que más pérdidas de empleo ha sumado (el 29% del total). En este caso, entre la población extranjera las pérdidas las han experimentado casi exclusivamente las mujeres: el número de mujeres inmigrantes en estas actividades ha bajado en una proporción (un 14%) más de dos veces superior al correspondiente descenso entre las españolas. En la agricultura y en la industria, las mujeres extranjeras perdieron empleo en proporciones no muy disimilares a las de las españolas, aunque con variaciones por grupo de procedencia (véase Tabla 2).

De esta tónica general se desmarca la categoría (opaca a raíz de su amplitud) de los «otros servicios», la única en la que el número de trabajadores extranjeros ha aumentado en el periodo analizado. Dicho aumento fue protagonizado sobre todo por los hombres, con un 30% de empleados más (véase Tabla 1).

Pasando ahora a la perspectiva vertical, respecto del nivel ocupacional, distinguimos entre tres estratos (bajo, medio y alto), según el grupo en el que se incluyesen estos puestos de trabajo dentro de la Clasificación Nacional de Ocupaciones⁵. La situación de partida se caracteriza por una clara sobrerrepresentación de los inmigrantes en puestos de trabajo con escasa o nula cualificación (Tablas 3 y 4). Tanto entre los hombres como entre las mujeres con nacionalidad extranjera, la proporción de sus empleados que desempeñan labores sin cualificación casi triplica la proporción correspondiente entre los españoles, con el matiz importante de que entre las mujeres españolas dicha proporción es ya sustancialmente superior a la observada entre los varones. Así pues, a finales de 2007 aproximadamente una de cada dos ocupadas extranjeras realizaba trabajos no cualificados, casi el doble que entre sus homólogos varones. Tal sobrerrepresentación se acentúa ulteriormente para ambos sexos en el colectivo africano, mientras se da la situación inversa para los extranjeros con nacionalidad de otros países miembros de la UE-25: su representación en ocupaciones no cualificadas es igual o inferior y su peso entre los puestos de alto nivel superior al alcanzado por los españoles.

⁵ El nivel «alto» aúna los grupos 1, 2, 3 y 4 de la CNO, el «medio» los grupos 5, 6, 7 y 8, y el «bajo» se corresponde con el grupo 9 (puestos de trabajo sin cualificación). El grupo 0 (Fuerzas Armadas) ha sido excluido del análisis por su escasa relevancia numérica.

Los datos a finales de 2009 evidencian que, entre los hombres, tres de cada cuatro empleos destruidos en el bienio 2008-2009 pertenecían al nivel de cualificación medio (categoría que comprende a los trabajadores cualificados de la construcción, entre otros), mientras que, entre las mujeres, la mitad de los empleos perdidos eran de naturaleza no cualificada. Por tanto, se observa un impacto bien diferenciado del cambio de ciclo sobre el empleo de hombres y mujeres. La especial dureza de la crisis en la construcción –sector dominado casi exclusivamente por los ocupados de sexo masculino– hace que, en su conjunto, dos tercios de los empleos perdidos en estos dos años pertenezcan al escalón medio de cualificación, mientras que los trabajos de estatus «bajo» representan un 18% del conjunto de pérdidas y los de «alto» un 16%.

Matizando por grupos de nacionalidades, llama la atención que, en términos proporcionales, la pérdida de empleo poco cualificado entre los extranjeros sea ligeramente (para los hombres) y claramente (para las mujeres) inferior a la sufrida por los españoles. En este sentido, destaca el comportamiento relativamente bueno, en lo que a empleabilidad en puestos no cualificados se refiere, de los africanos, ya que el volumen de éstos sólo desciende ligeramente en un periodo, como veíamos, de fuerte contracción del mercado laboral español en su conjunto. No obstante, en el nivel medio ocurre todo lo contrario, puesto que, de cada diez empleos de dicho nivel ocupados a finales de 2007 por hombres con nacionalidad de algún país africano, cuatro habían desaparecido dos años más tarde (en el caso de las mujeres africanas, la proporción es inferior a la de sus homólogos, pero casi diez veces superior a la de las españolas). En su conjunto, en el bienio en cuestión se pierden ocho de cada cien puestos de trabajo de las africanas y veintitrés de cada cien puestos entre los africanos varones; muy desfavorable es también la evolución del empleo entre los latinoamericanos, mientras que los europeos de la UE-25 (sobre todo las mujeres) resaltan, una vez más, por unos mejores datos que los observados en los demás grupos.

Resumiendo, la reducción de puestos de trabajo de nivel «medio» para los inmigrantes no nacionales del grupo UE-25 supone el 15% del total de los empleos que se han perdido en estos dos años, un porcentaje elevado, teniendo en cuenta que a finales de 2007 solamente el 5% del conjunto de los ocupados eran «extracomunitarios» (no UE-25) con empleos de nivel medio. Por otra parte, en ocupaciones con escaso nivel de cualificación, los extranjeros mantienen en mayor medida que los españoles el volumen de empleo, en comparación con la situación antes de que se iniciara la crisis.

3.2. Desventajas brutas, desventajas netas y rendimientos del capital humano

El cómputo de las desventajas brutas (modelo 1) relativo a la población masculina (véase Tabla A del anexo) permite observar que, en el momento previo al comienzo de la crisis (cuarto trimestre de 2007), todos los grupos de extranjeros, exceptuando a los incluidos en la categoría «resto del mundo»,

Tabla 3. Ocupación por niveles de cualificación del puesto y grupos geopolíticos de nacionalidad para los hombres

	Extranj. UE-25	Extranjeros NO UE-25				Total	Total extranjeros	Españoles	Total ocupados
		Resto Europa	África	América Latina	Resto de países				
Distribución por niveles de cualificación del 4.º tr. 2007 (%)									
Alto	47,16	5,80	4,57	10,14	31,28	8,88	14,07	38,70	35,41
Medio	46,07	71,77	60,61	62,89	56,60	64,16	61,71	51,59	52,94
Bajo	6,77	22,43	34,82	26,62	12,12	26,79	24,08	8,99	11,01
Incremento relativo de la población ocupada del 4.º tr. 2009 respecto al 4.º tr. 2007									
Alto	17,47	-45,47	35,96	11,56	35,62	9,71	13,23	-6,40	-5,36
Medio	-16,13	-18,68	-39,18	-29,81	9,43	-27,22	-26,10	-16,61	-18,09
Bajo	-33,60	-0,31	-2,99	-21,88	19,40	-11,21	-12,06	-15,83	-14,73
Total	-1,47	-16,11	-23,00	-23,02	18,83	-19,39	-16,996	-12,36	-12,97
Aportación relativa al crecimiento de la población ocupada entre el 4.º tr. 2007 y el 4.º tr. 2009									
Alto	-1,15	0,55	-0,33	-0,51	-0,48	-0,77	-1,92	16,54	14,63
Medio	1,04	2,81	4,77	8,23	-0,233	15,57	16,61	57,21	73,83
Bajo	0,32	0,01	0,21	2,55	-0,10	2,68	3,00	9,50	12,50
Total	0,21	3,37	4,62	10,10	-0,81	17,29	17,49	82,51	100
Distribución por niveles de cualificación del 4.º tr. 2009 (%)									
Alto	56,22	3,77	8,06	14,70	35,70	12,09	19,18	41,33	38,50
Medio	39,21	69,57	47,87	57,34	52,13	57,92	54,91	49,08	49,83
Bajo	4,57	26,66	43,87	27,02	12,18	29,50	25,50	8,64	10,79

Nota: (1) Los valores entre paréntesis están sometidos a fuertes errores de muestreo; (2) En el cálculo del incremento relativo y de la aportación relativa del 4.º tr. 2007 y 4.º tr. 2009, para la categoría del resto de Europa, están incluidos los originarios de la UE-2.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

Tabla 4. Ocupación por niveles de cualificación del puesto y grupos geopolíticos de nacionalidad para las mujeres

	Extranj. UE-25	Extranjeras NO UE-25				Total	Total extranjeras	Españolas	Total ocupadas
		Resto Europa	África	América Latina	Resto de países				
Distribución por niveles de cualificación del 4.º tr. 2007 (%)									
Alto	59,77	11,21	8,42	12,93	36,40	13,02	18,02	54,97	49,39
Medio	23,74	35,43	39,55	35,80	45,12	36,32	34,97	29,72	30,51
Bajo	16,50	53,36	52,03	51,16	18,48	50,59	46,94	15,20	19,99
Incremento relativo de la población ocupada del 4.º tr. 2009 respecto al 4.º tr. 2007									
Alto	7,17	-19,49	-18,20	-11,97	-27,61	-15,45	-7,42	-1,10	-1,45
Medio	50,78	-10,89	-20,58	-7,90	-10,28	-9,75	-5,35	-2,25	-2,78
Bajo	-52,48	11,12	-6,68	-9,87	106,31	-2,60	-4,48	-10,59	-8,42
Total	7,68	-0,11	-13,15	-9,35	4,96	-6,82	-5,27	-2,88	-3,24
Aportación relativa al crecimiento de la población ocupada entre el 4.º tr. 2007 y el 4.º tr. 2009									
Alto	-2,14	2,26	0,47	4,15	1,51	8,39	6,25	15,90	22,15
Medio	-6,02	4,00	2,50	7,57	0,70	14,76	8,74	17,51	26,25
Bajo	4,33	-6,15	1,07	13,52	-2,95	5,49	9,82	42,20	52,02
Total	-3,84	0,11	4,03	25,04	-0,74	28,44	24,60	75,40	100
Distribución por niveles de cualificación del 4.º tr. 2009 (%)									
Alto	59,48	6,34	7,93	12,56	25,11	11,81	17,61	55,98	50,30
Medio	33,24	33,91	36,16	36,38	38,57	35,18	34,94	29,91	30,65
Bajo	7,28	59,75	55,90	50,87	36,33	52,88	47,34	13,99	18,92

Nota: (1) Los valores entre paréntesis están sometidos a fuertes errores de muestreo; (2) En el cálculo del incremento relativo y de la aportación relativa del 4.º tr. 2007 y 4.º tr. 2009, para la categoría del resto de Europa, están incluidos los originarios de la UE-2.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

presentaban un mayor riesgo de desempleo que los españoles. Los africanos aparecían como los más desaventajados (con un 66% menos de posibilidades de estar ocupados), seguidos del grupo «resto de Europa» (un 52% menos), latinoamericanos (-43%) y extranjeros de la UE-25 (-21%). Dos años después, únicamente los nacionales de países del grupo UE-25 reducen algo la distancia que les separa de los españoles a este respecto, pasando a tener una probabilidad del 17,5% más baja que éstos de tener un trabajo. Para el resto, las desventajas aumentaron. Salvo por la irrupción de los búlgaros y los rumanos (UE-2), de los que la EPA comienza a ofrecer datos desglosados a partir de 2008, las posiciones de los distintos grupos respecto a los españoles no varían, aunque la evolución de unos y otros durante este periodo sí que difiere algo. Así, los integrantes de la categoría «resto del mundo» fueron quienes más vieron decrecer su probabilidad de estar ocupados, pasando a ser un 13% menor que la de los nativos; les siguieron los latinoamericanos, cuya desventaja aumentó hasta el 62%; los incluidos en el resto de Europa (hasta el 67%); y los africanos, con un 78% menos de posibilidades de evitar el desempleo, en comparación con los españoles. Por su parte, los búlgaros y los rumanos presentaban a finales de 2009 una probabilidad de estar ocupados un 56% inferior a los autóctonos.

Mientras tanto, para las mujeres inmigrantes, la situación de partida y la evolución posterior son algo distintas (véase Tabla B del Anexo). En primer lugar, en comparación con los hombres llama la atención la mejor situación inicial de las latinoamericanas (ayudadas por su alto nivel de empleabilidad en el sector doméstico) y la peor posición de las mujeres del «resto de Europa». Así las cosas, en el cuarto trimestre de 2007 las africanas eran las que presentaban la menor probabilidad de estar ocupadas (un 73% por debajo de las españolas), seguidas de las del «resto de Europa» (-31%), nacionales de países de la UE-25 (-24%), latinoamericanas (-19%) e incluidas en la categoría «resto del mundo» (-7%). En segundo lugar, a diferencia de los hombres, entre las mujeres hay más de un grupo que, después de estos dos años de crisis, reducen su desventaja con respecto a las españolas. Se trata de las europeas de la UE-25 y de las extranjeras incluidas en las dos categorías residuales («resto de Europa» y «resto del mundo»). Los dos primeros grupos continúan teniendo un mayor riesgo de paro que las españolas, mientras que para el último dicho riesgo relativo ha pasado a ser menor. Por el contrario, tanto las latinoamericanas como las africanas ven aumentar su desventaja en proporciones similares y son, por tanto, las mujeres inmigrantes que se han visto más afectadas por la crisis. Tras estas evoluciones dispares, las africanas siguen presentando el mayor riesgo de estar en paro (un 82% por encima de las españolas), seguidas de las rumanas y búlgaras (29%), latinoamericanas (26%), mujeres del «resto de Europa» (24%), de países del grupo UE-25 (19%) y del «resto del mundo» (cuya probabilidad de no estar ocupadas es 1,77 veces mayor).

El segundo modelo de las regresiones nos muestra, en primer lugar, cómo la gran mayoría de estas desventajas disminuyen cuando en el análisis se introducen las variables edad y nivel educativo. La única excepción en este sentido la protagonizan los europeos y las europeas del gru-

po UE-25, que se muestran más distanciados de los españoles en las desventajas netas que en las brutas. En cualquier caso, por lo general el riesgo de desempleo de los inmigrantes continúa siendo mucho mayor que el de los nativos también en términos netos. Es decir, a igual edad y capital humano, una persona inmigrante sigue teniendo una probabilidad significativamente mayor de estar parada.

Entre los hombres (Tabla A del Anexo), la posición «jerárquica» de los distintos grupos apenas se ve alterada respecto a la comentada para las desventajas brutas. Así se observa tanto en los datos de 2007, como en los de 2009. Los africanos y los europeos no comunitarios seguirían siendo los que presentan la posición más desfavorecida en el mercado de trabajo, con una probabilidad de desempleo que a finales de 2009 era un 71% y un 64% mayor que la de los españoles, respectivamente. Les siguen los latinoamericanos (+53%), los rumanos y búlgaros (+45%) y los comunitarios de la categoría UE-25 (+43%). Los únicos que tienen una situación ventajosa sobre los españoles son los extranjeros del «resto de países», con una probabilidad de estar ocupados un 11% superior.

Por el contrario, entre las mujeres las desventajas netas sí que evidencian cambios destacados en el orden jerárquico de los grupos de origen respecto a lo observado en las brutas, sobre todo en los datos del 4.º trimestre de 2009. En dicho periodo las africanas serían, con gran diferencia, las que presentan el mayor riesgo de desempleo (alrededor del 70% por encima de las españolas), seguidas por las europeas no comunitarias (+36%) y, a más distancia, por las comunitarias del grupo UE-25 (+22%). Por su parte, cuando se tienen en cuenta la edad y el nivel educativo, las rumanas y búlgaras y las latinoamericanas pasan a tener probabilidades de estar ocupadas sólo un 4% y un 4,5% inferiores, respectivamente, a las observadas para las mujeres con nacionalidad española.

Por último, el tercer modelo estima para cada uno de los grupos los rendimientos del capital humano sobre la probabilidad de estar o no ocupado, es decir, permite comprobar si dicho capital se premia en distinto grado según cuál sea el origen nacional de los sujetos y manteniendo controlados los efectos de la edad y el nivel educativo. Lo hace a través de las interacciones de las distintas agrupaciones nacionales con las diferentes categorías en las que se clasifica el nivel de estudios. Dado que el número de tales interacciones es muy elevado, nos limitaremos aquí a comentar los resultados más relevantes.

Tal y como puede observarse en las Tablas A y B del Anexo, la pauta general que se da tanto en los hombres como en las mujeres inmigrantes es que, cuanto más alto es su nivel educativo, mayor es la desventaja que les separa de los españoles en cuanto al rendimiento de su capital humano a la hora de encontrar trabajo. Así ocurría en el último trimestre de 2007 y así sigue ocurriendo dos años después: entre los inmigrantes sin estudios hallamos bastantes casos en los que el riesgo de desempleo es incluso menor que el de los españoles con el mismo nivel educativo y la misma edad, mientras que las mayores desventajas las hallamos al comparar a personas con estudios universitarios. Por ejemplo, a finales de 2007, para dos hombres *sin estudios* y con la misma edad, el que tuviese nacionalidad de un país latinoamericano tenía una probabilidad 2,2 veces

mayor de estar ocupado que un español, mientras que si ambos contaban con estudios universitarios la posibilidad de que el latinoamericano estuviese ocupado era inferior en un 77%. Dos años más tarde, para los dos subgrupos aludidos, el riesgo diferencial de desempleo (en comparación con los correspondientes homólogos españoles) se había igualado algo, de modo que para los latinoamericanos *sin estudios* la probabilidad de estar ocupado era 1,3 veces mayor que para un español de este mismo nivel educativo, mientras que entre los latinoamericanos con estudios superiores el riesgo adicional de estar desempleados se mantenía aproximadamente en el mismo nivel (un 74% más), siempre con referencia al correspondiente grupo con nacionalidad española. No obstante, en este grupo de procedencia –al igual que en otros– conforme aumenta el nivel educativo se mantiene una clara y creciente desventaja en cuanto al rendimiento del capital humano de los autóctonos.

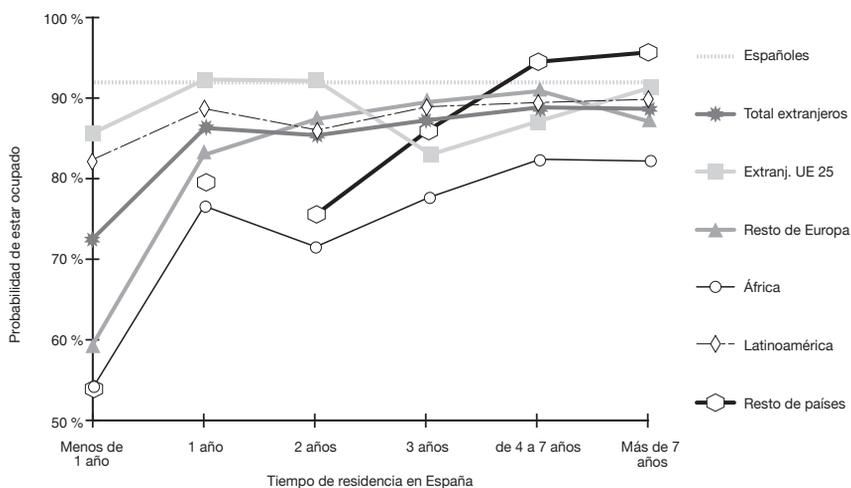
3.3. La incidencia del tiempo de residencia

Respecto del impacto del tiempo de residencia en España sobre la probabilidad de estar ocupados, el análisis se presenta de modo conjunto para hombres y mujeres inmigrantes, ya que la distinción por sexo ofrece problemas de representatividad estadística en muchos de los datos resultantes. Antes de que se iniciara la crisis se observaba un claro aumento de la probabilidad de ocupación por parte de los inmigrantes a medida que crecía su tiempo de residencia en España (Gráfico 2). Las diferencias entre los «recién llegados» (inmigrantes con menos de un año de estancia en España) y el resto son notables, tanto para el conjunto de los activos extranjeros (con probabilidades medias de estar ocupado del 73% y del 86%, respectivamente), como para todos los grupos de procedencia. Una vez superadas las dificultades para encontrar trabajo que, generalmente, parecen haber caracterizado la inserción laboral de los inmigrantes en los primeros meses desde su llegada a España (dificultades que, por otra parte, eran claramente menores para los nacionales de la UE-25 y los latinoamericanos), las probabilidades de estar ocupados continuaban su senda ascendente, en algunos casos igualando o incluso superando, después de varios años, la correspondiente probabilidad observada para la población española.

Dos años más tarde, la situación ha cambiado de forma dramática (véase Gráfico 3). Llama la atención, en primer lugar, que el valor de referencia haya bajado en nada menos que diez puntos porcentuales: en tan sólo dos años, de cada diez españoles activos en el mercado laboral, uno ha perdido su empleo (o no ha podido incorporarse con éxito a la población ocupada).

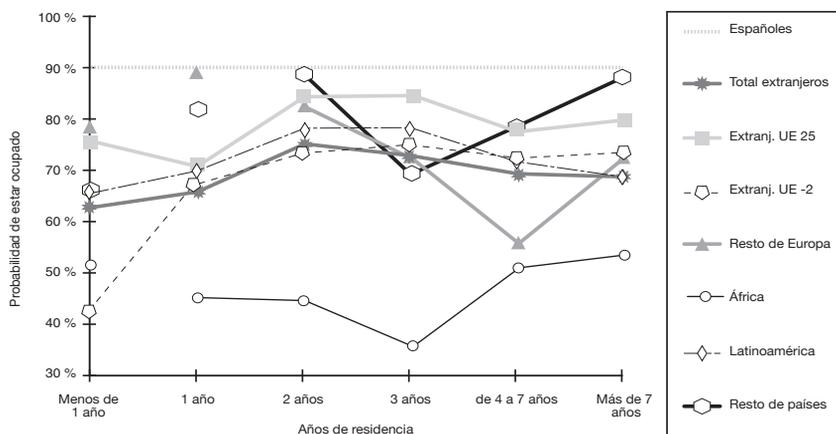
En segundo lugar, las líneas que representan a los distintos grupos de extranjeros, así como la relativa a los extranjeros en su conjunto, ya no apuntan en dirección diagonal, sino que tienden a estirarse en dirección horizontal. Quiere ello decir que el mayor tiempo de residencia en España (y todo el conjunto de factores asociados a ello, desde una situación administrativa generalmente más estable hasta un mejor conocimiento del

Gráfico 2: Probabilidad de estar ocupado según el tiempo de residencia y el grupo de nacionalidad. Cuarto trimestre de 2007



Fuentes: EPA, INE. Cuarto trimestre de 2007. Elaboración propia.

Gráfico 3: Probabilidad de estar ocupado según el tiempo de residencia y el grupo de nacionalidad. Cuarto trimestre de 2009



La falta de líneas indica falta de datos en la representatividad estadística.

Fuentes: EPA, INE. Cuarto trimestre de 2009. Elaboración propia.

idioma, por citar los dos más evidentes) ya no ofrece a los inmigrantes una protección relativa contra el riesgo del desempleo; y, *viceversa*, que la condición de *recién llegado* ya no implica, dos años después del inicio de la crisis económica, una desventaja respecto de la probabilidad de estar o no empleado, en comparación con los efectivos del mismo grupo de procedencia asentados desde hace varios años en España.

En tercer lugar, se acentúan marcadamente las diferencias entre los grupos de nacionalidad, destacando de modo especialmente desfavorable el colectivo africano. A finales de 2009, las posibilidades de encontrar trabajo eran claramente menores para un africano que llevase instalado en España más de siete años que para un latinoamericano y un europeo de la UE-25 «recién llegados», o que para un rumano o búlgaro que hubiese llegado tan sólo un año atrás.

4. *Discusión de los resultados*

En el bienio analizado, el mayor ajuste del mercado laboral se produjo, desde la perspectiva horizontal, en el sector de la construcción y, desde la perspectiva vertical, respecto del nivel ocupacional medio. Con anterioridad a la crisis, los extranjeros de procedencia extracomunitaria estaban fuertemente sobrerrepresentados en el aludido sector, pero, en términos de nivel ocupacional, su presencia se acentuaba principalmente entre los empleados de muy bajo estatus (no cualificados). Ahora bien, mientras que entre los trabajadores de la construcción y en los puestos del nivel ocupacional medio los inmigrantes resultaron más afectados que los trabajadores españoles por la intensa destrucción de empleo que se produjo en el periodo 2008-2009, resulta que el empleo inmigrante resistió bien justamente en el nivel ocupacional más bajo, siendo éste, a priori, el escalón más desprotegido y más desfavorecido del mercado laboral. Es más, esa relativamente buena capacidad de conservación del volumen de empleados poco cualificados se acentúa entre los inmigrantes de procedencia africana, colectivo que en muchas investigaciones previas ha sido identificado como especialmente vulnerable en términos de empleabilidad y que aumenta, en estos dos años, sus ocupados en un sector notablemente complicado respecto de las condiciones laborales (el agrario). De estas observaciones se deriva una confirmación parcial o plena, según cómo se mire, de los supuestos de la teoría de la segmentación de los mercados laborales: parcial, si interpretamos como logro la relativa estabilidad del volumen de empleo poco cualificado ejercido por los inmigrantes en un momento coyuntural muy desfavorable; y plena, si sospechamos que tal estabilidad relativa (mayor, como veíamos, que entre sus homólogos con nacionalidad española) podría corresponder a un empeoramiento adicional de las condiciones laborales.

Respecto de nuestro segundo eje de análisis, relativo al impacto del capital humano (medido aquí en términos de nivel de estudios) sobre la empleabilidad diferencial (en comparación con los autóctonos) de los inmigrantes, la evidencia empírica apunta a la existencia de muy serios problemas en cuanto a la portabilidad y los rendimientos del capital huma-

no para esta población, visto que los inmigrantes con estudios superiores cuentan con una probabilidad de estar ocupados netamente inferior a la observada para los españoles con semejante nivel educativo, mientras que, en la mayoría de los grupos de procedencia, los extranjeros *sin estudios* tienen una probabilidad de estar empleados no muy alejada de la de sus homólogos españoles. Eso sí, en todos y cada uno de los grupos de nacionalidad, los valores al respecto empeoran en 2009, en comparación con 2007, lo cual parece indicar una creciente sobrecualificación de los inmigrantes empleados en trabajos de escaso nivel.

Es el tercero de los ejes de análisis el que genera los resultados más sorprendentes. Los datos para finales de 2007 confirman, en principio, el supuesto de la teoría clásica de la asimilación, según el cual (con diferencias importantes según los grupos de procedencia) la integración laboral será mayor entre quienes lleven más tiempo residiendo en el país de acogida. Dos años después, no obstante, la situación parece haber cambiado radicalmente: lejos de gozar de un menor riesgo de desempleo, los inmigrantes instalados en España con anterioridad a la crisis sufren de modo especialmente duro su impacto y ello a pesar de que, en su amplia mayoría, esta cohorte se encuentra en posesión de permisos de residencia y de trabajo indefinidos, bien del régimen general o del régimen comunitario (Cebolla Boado y González Ferrer, 2008; OPAM, 2010). Pese a ello, para cada uno de los principales grupos de extranjeros, la probabilidad de estar empleados se encuentra «congelada» en un determinado nivel, prácticamente con independencia de la duración de su presencia en el mercado laboral español y con fuertes disparidades en función de su procedencia. Destaca la dramática situación de la población activa africana, con una probabilidad de estar empleados de tan sólo un 50% aproximadamente, con independencia, como decíamos, del año de llegada a España. Nótese que la alta incidencia de los contratos temporales entre los extranjeros, citada muchas veces en la literatura para explicar la dureza del ajuste en esta población (Cuadrado *et al.*, 2010; Mahía y Del Arce, 2010), no puede dar cuenta de esa nivelación de la probabilidad del (des-)empleo para cada grupo de nacionalidad: difícilmente, la situación contractual de quienes lleven un tiempo relativamente largo viviendo y trabajando en España será más precaria que entre sus homólogos *recién llegados*.

El volumen de entradas recientes en el mercado laboral español desde el exterior está disminuyendo en comparación con los años del *boom* económico: en números absolutos, respecto de los extranjeros con tiempos de residencia inferiores a un año, nos estamos refiriendo a un total de aproximadamente 50.000 ocupados, la mitad de ellos de procedencia latinoamericana; en la categoría de ocupados extranjeros con un año de residencia, la cifra estimada por la EPA asciende a aproximadamente 190.000 personas. Dicho esto, en el actual panorama coyuntural llama la atención la capacidad relativamente buena de inmigrantes con incorporación reciente al mercado español para conseguir un empleo. A priori, no descartaríamos que pudieran estar produciéndose procesos de competencia a la baja en cuanto a las condiciones laborales, máxime teniendo en cuenta que el catálogo de empleos de difícil cobertura y el contingente para la contratación de trabajadores extranjeros han sido recortados a mínimos

históricos por el gobierno, en reacción al cambio de ciclo en el mercado laboral; cabe sospechar, a raíz de ello, que una proporción no indiferente de los *recién llegados* de los años 2008 y 2009 podrían carecer de autorización administrativa para ejercer una actividad laboral en España. Junto con un contexto macroeconómico que empuja a muchas empresas (y a muchos hogares empleadores) a reducir costes, no resulta descabellado suponer que en algunos casos esa reducción de costes pueda producirse en el apartado de recursos humanos, bien en el volumen de la remuneración, bien en el abono de las cuotas en concepto de Seguridad Social.

Dejando de lado esta incómoda hipótesis (hipótesis que implica la necesidad de intensificar las inspecciones al respecto, entre otras medidas), nuestros resultados obligan a certificar la discontinuidad, en el momento presente, de la pauta de asimilación lineal o progresiva que, de forma muy paulatina, estaba empezando a delinearse en los años anteriores a la crisis. A todas luces, la crisis está acentuando la segmentación del mercado laboral en clave de la procedencia (o nacionalidad), enfatizando así un rasgo que con anterioridad a la crisis ya estaba presente, pero que se veía parcialmente compensado por una cierta dinámica de asimilación económica. La evolución desfavorable del mercado laboral parece penalizar especialmente a aquellos inmigrantes que a priori se encontraban más arraigados, de modo que, respecto a la integración laboral de los inmigrantes, se habría desvanecido uno de los principales logros de la época anterior.

5. Conclusiones

En este artículo hemos manejado tres enfoques teóricos para estructurar el análisis de datos empíricos acerca del impacto de la crisis económica sobre el riesgo de desempleo de los trabajadores inmigrantes en España. Nuestro objetivo aquí no ha sido eminentemente teórico, sino que buscamos afinar sobre todo en el diagnóstico respecto de los aspectos que determinan, en un momento coyuntural sumamente complicado, la empleabilidad de los inmigrantes en España. La elección de los aludidos enfoques fue todo menos casual, ya que se hizo a raíz de una revisión bibliográfica de la situación laboral de los inmigrantes en España con anterioridad de la crisis. En efecto, al margen de idiosincrasias semánticas o tradiciones disciplinares, en dicha literatura constatamos un consenso amplio en cuanto al diagnóstico de fondo. Durante los años del *boom* económico, la segmentación estructural del mercado laboral se iba solapando con una creciente diversidad de los trabajadores en cuanto a su procedencia (y demás rasgos relacionados con ella). Dicho proceso, tendente en principio a una estratificación de las oportunidades en clave de procedencia, se vio, sin embargo, mitigado o amortiguado por una paulatina mejora de la situación laboral de los inmigrantes más arraigados y mejor preparados. Aunque desde hace años algunos analistas advertían con aprensión acerca de la limitada capacidad real de la economía y sociedad españolas para ofrecer a los inmigrantes una adecuada movilidad ocupacional, generando una amenaza a largo plazo para la cohesión so-

cial, hasta el año 2007 se observaba una especie de empate entre ambas tendencias o, cuando menos, una evolución fluida con aspectos contrastantes.

Los datos empíricos presentados aquí confirman este diagnóstico respecto del periodo anterior a la crisis, pero, con relación a la evolución reciente, evidencian una pérdida alarmante de dicha pauta de asimilación progresiva (o mejora paulatina) y una acentuación dramática de la segmentación del mercado laboral. En este sentido han de interpretarse nuestros resultados sobre la probabilidad de los trabajadores inmigrantes de estar (des-)empleados en función de la duración de su estancia en España y, por ende, del tiempo que lleven ya en el mercado laboral de este país. En plena crisis económica, para los inmigrantes todo el abanico de factores que van asociados al *factor tiempo*, como son una mayor estabilidad administrativa, un mejor dominio de la lengua y una mayor experiencia laboral, parecen contar poco o nada a la hora de conseguir o de salvaguardar un empleo. En la literatura especializada no ya a escala española, sino internacional, es insólito que el supuesto que plantea la tesis asimilacionista sobre el efecto positivo del tiempo de residencia quede rotundamente refutado por la evidencia empírica; como norma general, dicho efecto *asimilador* suele darse por descontado, mientras que los demás factores (capital humano, estructura de oportunidades, etc.) intervendrían esencialmente para modular los términos y la velocidad de esa progresiva mejora ocupacional de los inmigrantes. Según nuestros datos, la crisis económica del 2008-2009 rompe esta pauta.

No es éste el lugar para discernir las implicaciones prácticas de una evolución tan llamativa; quizás la prudencia invite a esperar, antes de entrar de lleno en tales reflexiones, que nuestros hallazgos queden confirmados por otros estudios. Eso sí, podemos apuntar que en esta «carrera de tres» que establecimos respecto de los enfoques teóricos acerca de las desventajas, gana el cuarto. De entre los tres planteamientos escogidos inicialmente, la teoría de la segmentación de los mercados laborales sale fortalecida de nuestro análisis empírico, mientras que para la situación empírica a finales de 2009, la capacidad predictiva de la teoría del capital humano y, sobre todo, de la teoría de la asimilación resulta sorprendentemente baja. Tan baja, que la explicación de los datos nos resulta difícil sin recurrir a componentes de índole discriminatoria, notoriamente arduos de medir, pero no por ello inexistentes. En este sentido, podría apuntar el singular desplome de la empleabilidad de los inmigrantes africanos, desplome que se produce, como señalábamos, con independencia de la duración de su arraigo en España. Según varias investigaciones, los inmigrantes del continente africano son asociados habitualmente, por la opinión pública, con los efectos negativos percibidos del hecho migratorio y considerados merecedores, en líneas generales, de un grado de confianza menor que otros colectivos. Teniendo ello en cuenta, no descartaríamos que la pérdida especialmente acentuada de empleo por parte de este grupo (en el que la marroquí es la nacionalidad mayoritaria) se deba por lo menos parcialmente al impacto de imágenes tipificadas sobre las decisiones de los empleadores. Consideramos que esta hipótesis merecería investigaciones futuras.

Referencias bibliográficas

- Abad Márquez, Luis (2002), «Trabajadores inmigrantes en las economías avanzadas. La paradoja de la demanda adicional en mercados con exceso de oferta», en F. García Castaño y C. Muriel López (eds.), *La inmigración en España. Contexto y alternativas (Ponencias del III Congreso sobre Inmigración en España)*, Granada, Laboratorio de Estudios Interculturales, pp. 459-467.
- Aja, E. (2006), «La evolución de la normativa sobre inmigración» en E. Aja y J. Arango (eds.), *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica (1985-2004)*, Barcelona, Fundación CIDOB, pp. 17-44.
- Alba, Richard y Nee, Victor (1999), «Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration», en C. Hirschman, D. Kasinitz y J. DeWind (eds.), *Handbook of International Migration*, Nueva York, Sage, pp. 137-160.
- Alonso Villa, Olga y Del Río, Coral (2010), *Occupational Segregation of Immigrants in Spain*, Madrid, Instituto de Estudios Fiscales (PT nº 9/10).
- Amuedo-Dorantes, Catalina y De la Rica, Sara (2007), «Labor Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain», *British Journal of Industrial Relations* 45(2), pp. 257-284.
- Bardaji Ruiz, Federico (2006), *Literatura sobre inmigrantes en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Observatorio Permanente de la Inmigración).
- Borjas, George J. (2003), «The Labor Demand Curve is downward sloping: Reexamining the impact of immigration on the labour market», *Quarterly Journal of Economics* 118(4), pp. 1335-1374.
- Cachón, Lorenzo (1995), «Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el Mercado de trabajo en España», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 69, pp. 105-124.
- (2006), «Los inmigrantes en el mercado de trabajo en España (1996-2004)», en E. Aja y J. Arango (eds.), *Veinte años de inmigración en España. Perspectivas jurídica y sociológica (1985-2004)*, Barcelona, Fundación CIDOB, pp. 175-201.
- Carrasco, Concepción (1999), *Mercados de Trabajo: Los inmigrantes económicos*, Madrid, IMSERSO (MTAS).
- (2008), «Mercado de trabajo e inmigración», en A. Izquierdo (coord.), *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 213-257.
- Cebolla Boado, Héctor y González Ferrer, Amparo (2008), *La inmigración en España (2000-2007): de la gestión de los flujos a la integración de los inmigrantes*, Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.
- CES (2004), *La inmigración y el mercado de trabajo en España*, Colección Informes (2/2004), Madrid, Consejo Económico y Social.
- Chiswick, Barry (1978), «The Effect of Americanization on the Earnings of Foreign-born Men», *Journal of Political Economy* 86, pp. 897-921.
- (1979), «The Economic Progress of Immigrants: Some apparently universal patterns», en W. Fellner (ed.), *Contemporary Economic Problems*, Washington DC, American Enterprise Institute, pp. 357-99.

- (1988), «Differences in Education and Earnings Across Racial and Ethnic Groups: Tastes, Discrimination and Investments in Child Quality», *The Quarterly Journal of Economics* 103, pp. 571-597.
- Colectivo IOÉ (1998), *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la construcción*, Madrid, IMSERSO (MTAS).
- (1999), *Inmigración y trabajo en España. Trabajadores inmigrantes en el sector de la hostelería*, Madrid, IMSERSO (MTAS).
- Colectivo IOÉ y Fernández, Mercedes (2010), *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Observatorio Permanente de la Inmigración).
- Cuadrado, Juan R., Iglesias, Carlos y Llorente, Raquel (2006), *Inmigración y mercado de trabajo en España: 1997-2005. Análisis de algunas cuestiones fundamentales*, Bilbao, Fundación BBVA.
- Cuadrado, Pilar; Hernández de Cos, Pedro e Izquierdo, Mario (2010), *La evolución del empleo y del paro en 2009 según la EPA*, Madrid, Banco de España (Boletín Económico 02/2010, pp. 32-43).
- Doeringer, Peter B. y Piore, Michael J. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington (MA), Heath and Company.
- FEDEA (2010), *Boletín electrónico VII*, Madrid, FEDEA (Observatorio laboral de la crisis).
- Fernández, Cristina y Ortega, Carolina (2006), *Labour Market Assimilation of Immigrants*, Madrid, FEDEA.
- Friedberg, Rachel M. (2000), «You Can't Take it with You? Immigrant Assimilation and the Portability of Human Capital», *Journal of Labor Economics* 18, pp. 221-251.
- Garrido Medina, Luis y Toharia, Luis (2004), «La situación laboral de los españoles y los extranjeros según la Encuesta de Población Activa», *Economistas* 99, pp. 74-82.
- Garrido Medina, Luis y Miyar Busto, María (2008), «Dinámica laboral de la inmigración en España durante el principio del siglo XXI», *Panorama Social* 8, pp. 52-70.
- Gordon, Milton M. (1964), *Assimilation in American Life*, Nueva York, Oxford University Press.
- Heath, Anthony F. y Cheung, Sin Yi (eds.) (2007), *Unequal Chances. Ethnic Minorities in Western Labour Markets*, Oxford, The British Academy.
- Iglesias, Carlos y Llorente, Raquel (2006), «¿Integración o segmentación laboral de los inmigrantes en el mercado de trabajo?: Un análisis de cohortes», *Documentos de trabajo del Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*, julio de 2006, Universidad de Alcalá.
- Izquierdo, Antonio (1996), *La inmigración inesperada. La población extranjera en España (1991-1995)*, Madrid, Trotta.
- (2008), «En la antesala de la recesión: inmigración y modelo migratorio», en A. Izquierdo (coord.), *El modelo de inmigración y los riesgos de exclusión*, Madrid, Fundación FOESSA, pp. 17-75.
- Izquierdo, Mario; Lacuesta, Aitor y Vegas, Raquel (2009), *Assimilation of Immigrants in Spain: A longitudinal analysis*, Madrid, Banco de España (DT n° 0904).

- Kogan, Irena (2007), *Working through Barriers: Host country institutions and immigrant labour market performance in Europe*, Dordrecht, Springer.
- Laparra, Miguel (ed.) (2003), *Extranjeros en el purgatorio. Integración social de los inmigrantes en el espacio local*, Barcelona, Edicions Bellaterra.
- Mahía, Ramón y Del Arce, Rafael (2010), *Impacto de la crisis sobre la población inmigrante*, Madrid, Real Instituto Elcano (ARI nº 21/2010).
- Martín Urriza, Carlos (2008), *El impacto de la inmigración en el mercado laboral español*, Madrid, Real Instituto Elcano (ARI nº 39/2008).
- Oliver Alonso, Josep (2007), «Inmigración y mercado de trabajo en 2006: razones de la acentuación del choque migratorio», en E. Aja y J. Arango (eds.), *La inmigración en España en 2006*, Barcelona, Fundación CIDOB, pp. 44-67.
- (2009), «Inmigración y crisis del Mercado de trabajo en España 2008-2009. El fuerte aumento del desempleo de la inmigración y sus razones», en E. Aja, J. Arango y J. Oliver Alonso, *La inmigración en tiempos de crisis*, Barcelona, Fundación CIDOB, pp. 74-108.
- OPAM (2010), *Informe anual «Andalucía e Inmigración 2009»*, Sevilla, Consejería de Empleo (Observatorio Permanente Andaluz de la Inmigración).
- Pajares, Miguel (2007), *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2007*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Observatorio Permanente de la Inmigración).
- (2009), *Inmigración y mercado de trabajo. Informe 2009*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Observatorio Permanente de la Inmigración).
- Park, Robert y Burgess, Ernest (1921), *Introduction to the Science of Sociology*, Chicaco, University of Chicago Press.
- Pérez Yruela, Manuel y Rinken, Sebastian (2005), *La integración de los inmigrantes en la sociedad andaluza*, Madrid, CSIC (Edición Politeya).
- Portes, Alejandro (ed.) (1995), *The Economic Sociology of Immigration: Essays on Networks, Ethnicity and Entrepreneurship*, Nueva York, Russell Sage Foundation.
- Portes, Alejandro; Fernández-Kelly, Patricia y Haller, William (2005), «Segmented assimilation on the ground: The new second generation in early adulthood», *Ethnic and Racial Studies* 28(6), pp. 1000-1040.
- Pumares Fernández, Pablo; García Coll, Arlinda y Asensio Hita, Ángeles (2007), *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración (Observatorio Permanente de la Inmigración).
- Roquero, Esperanza (1996), «Asalariados africanos trabajando bajo plástico: un caso de segregación en el poniente de Almería», *Sociología del Trabajo* 28, pp. 3-23.
- Solé, Carlota (1995), *Discriminación racial en el mercado laboral*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- SOPEMI (2008), *International Migration Outlook 2008*, París, OECD.
- Van Tubergen, Frank (2006), *Immigrant Integration. A Cross-National Study*, Nueva York, LFB Scholarly Publishing LLC.

Tabla A. Estimación de la probabilidad de estar ocupado para los hombres.

Variable dependiente: Estar ocupado = 1; Estar parado = 0.

Variables	4º tr. 2007			4º tr. 2009		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Ajuste del modelo	1,40%	4,20%	5,10%	3,30%	11,10%	11,60%
Observaciones ponderadas	12.876.341			12.833.157		
Constante	15,363** (0,001)	4,746** (0,005)	3,363** (0,006)	5,26** (0,001)	1,372** (0,004)	1,014** (0,004)
Nacionalidad						
Español	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
UE-25	0,789** (0,008)	0,748** (0,008)	3,905** (0,054)	0,825** (0,005)	0,668** (0,005)	1,774** (0,041)
UE-2	--	--	--	0,44** (0,004)	0,552** (0,004)	0,765** (0,045)
Resto de Europa	0,474** (0,005)	0,583** (0,005)	0,895** (0,018)	0,329** (0,008)	0,284** (0,009)	0,157** (0,016)
África	0,341** (0,005)	0,543** (0,005)	1,107** (0,01)	0,218** (0,003)	0,355** (0,003)	0,718** (0,007)
Iberoamérica	0,574** (0,004)	0,704** (0,004)	2,19** (0,026)	0,384** (0,003)	0,465** (0,003)	1,307** (0,02)
Resto de países	1,381** (0,018)	1,747** (0,018)	Valor no válido	0,87** (0,008)	1,112** (0,009)	2,814** (0,05)
Edad						
De 16 a 34 años	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
De 35 a 54 años		1,907** (0,002)	1,936** (0,002)		1,965** (0,002)	1,983** (0,002)
Más de 55 años		2,332** (0,004)	2,556** (0,004)		2,822** (0,003)	3,033** (0,003)
Nivel educativo						
Sin estudios	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Primaria		1,393** (0,005)	1,696** (0,006)		1,322** (0,004)	1,593** (0,005)
Secundaria		2,268** (0,005)	3,241** (0,006)		2,366** (0,004)	3,248** (0,004)
Superiores		3,449** (0,006)	5,754** (0,007)		6,299** (0,004)	9,411** (0,005)

Iteraciones entre nivel educativo y nacionalidad						
Sin estudios y español	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Primaria y UE-25			Valor no válido			4,066** (0,055)
Primaria y UE-2	--	--	--			1,141** (0,046)
Primaria y resto de Europa			0,467** (0,022)			1,446** (0,039)
Primaria y África			0,916** (0,014)			0,654** (0,009)
Primaria y Latinoamérica			0,666** (0,028)			0,472** (0,02)
Primaria y resto de países			0 (422,03)			1,098 (0,053)
Secundaria y UE-25			0,171** (0,055)			0,309** (0,041)
Secundaria y UE-2	--	--	--			0,704** (0,045)
Secundaria y resto de Europa			0,726** (0,019)			2,186** (0,019)
Secundaria y África			0,281** (0,012)			0,359** (0,009)
Secundaria y Latinoamérica			0,297* (0,026)			0,342** (0,02)
Secundaria y resto de países			0,345 (474,94)			0,23** (0,051)
Superiores y UE-25			0,101** (0,056)			0,326** (0,042)
Superiores y UE-2	--	--	--			0,293** (0,048)
Superiores y resto de Europa			0,353** (0,024)			
Superiores y África			0,139** (0,025)			0,178** (0,015)

Superiores y Latinoamérica			0,106** (0,028)			0,201** (0,021)
Superiores y resto de países			0 (422,03)			Valor no válido

Notas: (a) Errores estándar robustos entre paréntesis; (b) * Significativo al 5% ($p < 0,05$); ** Significativo al 1% ($p < 0,01$); (c) Para el cuarto trimestre de 2007, los extranjeros de la UE-2 se encuentran incluidos en la categoría Resto de Europa.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

Tabla B. Estimación de la probabilidad de estar ocupada para las mujeres.
Variable dependiente: Estar ocupada = 1; Estar parada = 0.

Variables	4º tr. 2007			4º tr. 2009		
	M1	M2	M3	M1	M2	M3
Ajuste del modelo	1,40%	4,20%	5,10%	3,30%	11,10%	11,60%
Observaciones ponderadas	9.528.128			10.139.312		
Constante	8,534** (0,001)	3,005** (0,006)	2,352** (0,007)	4,603** (0,001)	1,208** (0,005)	1,026** (0,005)
Nacionalidad						
Español	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
UE-25	0,763** (0,007)	0,743** (0,008)	1,409** (0,069)	0,81** (0,006)	0,78** (0,006)	0,302** (0,043)
UE-2	--	--	--	0,708** (0,004)	0,961** (0,004)	1,3** (0,024)
Resto de Europa	0,691** (0,005)	0,846** (0,005)	2,26** (0,023)	0,766** (0,01)	0,643** (0,01)	0,452** (0,016)
África	0,272** (0,006)	0,436** (0,007)	0,651** (0,013)	0,179** (0,005)	0,312** (0,005)	0,518** (0,011)
Iberoamérica	0,915** (0,004)	1,177** (0,004)	2,322** (0,025)	0,74** (0,003)	0,955** (0,003)	2,278** (0,018)
Resto de países	0,928** (0,015)	1,148** (0,015)	3,744** (0,051)	1,771** (0,015)	1,984** (0,015)	0,935 (0,043)

Edad						
De 16 a 34 años	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
De 35 a 54 años		1,678** (0,002)	1,712** (0,002)		1,751** (0,002)	1,753** (0,002)
Más de 55 años		2,646** (0,005)	2,9** (0,005)		2,824** (0,003)	2,922** (0,003)
Nivel educativo						
Sin estudios	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Primaria		1,212** (0,006)	1,335** (0,007)		1,441** (0,005)	1,57** (0,006)
Secundaria		1,814** (0,006)	2,309** (0,007)		2,237** (0,005)	2,617** (0,005)
Superiores		3,948** (0,006)	5,482** (0,007)		5,661** (0,005)	7,308** (0,006)
Iteraciones entre nivel educativo y nacionalidad						
Sin estudios y español	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Primaria y UE-25			0,49** (0,072)			6,236** (0,05)
Primaria y UE-2	--	--	--			0,507** (0,027)
Primaria y resto de Europa			0,634** (0,029)			1,859** (0,034)
Primaria y África			1,351** (0,021)			0,594** (0,016)
Primaria y Latinoamérica			0,892** (0,027)			0,711** (0,019)
Primaria y resto de países			1,325** (0,072)			1,599** (0,052)
Secundaria y UE-25			0,552** (0,07)			2,904** (0,044)
Secundaria y UE-2	--	--	--			0,861** (0,024)
Secundaria y resto de Europa			0,345** (0,024)			1,626** (0,021)
Secundaria y África			0,548** (0,016)			0,626** (0,013)

Secundaria y Latinoamérica			0,497** (0,026)			0,4** (0,018)
Secundaria y resto de países			0,488** (0,058)			2,287** (0,048)
Superiores y UE-25			0,455** (0,071)			1,623** (0,045)
Superiores y UE-2	--	--	--			
Superiores y Resto de Europa			0,283** (0,026)			0,27** (0,028)
Superiores y África			0,153** (0,029)			0,167** (0,021)
Superiores y Latinoamérica			0,202** (0,027)			0,209** (0,02)
Superiores y resto de países			0,035** (0,056)			Valor no válido

Notas: (a) Errores estándar robustos entre paréntesis; (b) * Significativo al 5% ($p < 0,05$); ** Significativo al 1% ($p < 0,01$); (c) Para el cuarto trimestre de 2007, los extranjeros de la UE-2 se encuentran incluidos en la categoría Resto de Europa.

Fuentes: EPA. INE. Elaboración propia.

Resumen: «El (des-)empleo inmigrante en España en tiempos de crisis económica: Un examen empírico de tres factores explicativos»

Este trabajo analiza cómo ha evolucionado, en el transcurso de los dos primeros años de recesión económica, la probabilidad de estar empleados de los inmigrantes activos en el mercado laboral español, explorando la capacidad explicativa de tres factores potencialmente relacionados con sus desventajas al respecto: (a) la desigual posición de los inmigrantes en la estructura horizontal y vertical del mercado laboral; (b) su menor dotación de capital humano en comparación con los autóctonos; y (c) los problemas variados que pudiera acarrear un escaso grado de arraigo temporal en España. Estos factores se contrastan mediante datos de la EPA correspondientes a los cuartos trimestres de 2007 y 2009, diferenciando entre distintos grupos de nacionalidad. A tenor de los resultados, la segmentación por procedencia del mercado laboral se estaría intensificando a raíz de la crisis, eliminando la tendencia de una cierta mejora progresiva de la situación laboral de los inmigrantes (asimilación), que se había observado con anterioridad a la recesión.

Palabras clave: segmentación del mercado laboral, capital humano, asimilación económica, cohesión social, integración laboral, discriminación.

Abstract: «(Un-)employment of immigrants in Spain in times of economic crisis: An empirical examination of three explanatory factors»

This article analyses how labor migrants' likelihood of employment has evolved throughout the first two years of the economic crisis that is currently affecting Spain. This is done by examining the explanatory power of three factors: (a) immigrants' disadvantaged position in the host country's labor market prior to the onset of the crisis; (b) lower human capital endowments; and (c) a variety of problems related with relatively recent arrival (= a short time of stay) in the host country. Data from the National Statistical Office's Labor Market Survey are used to contrast the situation in the last quarters of 2007 and 2009 respectively. Results indicate that due to the economic crisis, the stratification of the Spanish labor market in terms of nationality is intensifying dramatically. The recession appears to cancel the previously observed tendency toward some (if modest) economic assimilation of labor migrants in Spain.

Key words: segmented labor markets, human capital, economic assimilation, social cohesion, occupational integration, discrimination.

ESQUILMACIÓN INMEDIATA¹

El dispositivo de empresas tercerizadoras de *call centers* en Argentina

1. Introducción

Desde el año 2002, como consecuencia de la devaluación de la moneda nacional, la Argentina se transformó en uno de los países de mayor crecimiento de la actividad de *call centers* de la región. Desde ese año el empleo creado por la actividad aumentó de 6.000 trabajadores hasta superar los 70.000 en la actualidad². En empresas en las cuales alrededor del 75% del costo total se destina a recursos humanos, los salarios abarataados de las periferias resultan sumamente atractivos. Diversas estimaciones permiten sostener que el salario promedio de un trabajador de *call center* en América Latina es alrededor de ocho veces menor que en Estados Unidos.

El crecimiento vertiginoso en Argentina y en diversos países de la región ha sido traccionado fundamentalmente por multinacionales³ y se explica también por las cuantiosas transferencias estatales que reciben las empresas bajo la forma de exenciones y subsidios directos. Por ilustrar con un único y contundente ejemplo, el gobierno de la provincia de Tucumán aprobó diversas leyes y decretos que otorgaban a empresas como Actionline o Teleperformance el pago del 30% del costo total en salarios durante el primer año de radicación en la provincia y del 20% de dicho costo entre el segundo y el cuarto año inclusive. También afronta el estado provincial el costo total de la capacitación que dictan las empresas a

Recibido: 15-V-2010

Versión final aceptada: 18-II-2011

* Dra. en Ciencias Sociales. Investigadora, docente de grado y posgrado (CONICET-IDAES-UNSAM). Av. Córdoba 3141 casa, Ciudad de Buenos Aires, Argentina, Código Postal 1187, correo electrónico paulaabalmedina@gmail.com

¹ La noción de esquilmación es utilizada en el trabajo de Castillo y López Calle (2007), en el que se analizan algunos de los rasgos de la precarización del trabajo juvenil.

² Consultora Convergencia (2009).

³ Actionline, Teleperformance, Atento, Teletech, Apex son algunas de las que lideran la actividad.

todos los postulantes, el costo total del examen médico preocupacional, los gastos de promoción, publicidad y alquileres. Además les otorga sustanciales exenciones impositivas.

La rotunda incidencia del costo laboral y, a su vez, el bajo costo de movilidad intensifican una lógica económica puramente extractiva⁴. Como afirma un representante de una asociación empresaria de *call centers*: «El negocio es velocidad; si no tomamos medidas en el asunto, si no damos incentivos a esta industria, las inversiones indefectiblemente se van a volcar a otros países».

Los capitales de los *call* tercerizados se dirigen entonces hacia las geografías que garanticen las mejores combinaciones de bajos costos laborales, un sector de trabajadores jóvenes ya formado, con buen manejo de idiomas y relativamente numeroso por la alta rotación de la actividad, Estados nacionales y provinciales dispuestos a financiarlos y la creación de normativas laborales y encuadramientos sindicales que faciliten el silencio como modo de existencia del trabajo. Sobre esto último cabe destacar que una de las cuestiones más referenciadas por los empresarios del sector es el desaliento que producen los conflictos gremiales. En contraste, la provincia de Córdoba es denominada como «zona amigable para el inversor extranjero» desde que las cámaras de *call centers* y las organizaciones sindicales que encuadran la gran mayoría de los planteles de personal de estas empresas lograran la firma de un Convenio Colectivo de Trabajo en el cual se establece que la actividad será realizada «sin medidas de fuerza, utilizando todos los recursos de diálogo y autorregulación» y con el compromiso de «abstenerse de medidas de acción directa sin haber agotado las distintas instancias de composición amigable».

El sector duplicó su facturación en 2008, alcanzando los 3.000 millones de pesos. Sin embargo, consideran escasos los incentivos y desde la Cámara amenazan con migrar hacia otras periferias de no lograr los beneficios previstos en la Ley del Software, como un 70% de reducción de las cargas patronales⁵.

A raíz de las características reseñadas, estas empresas aprovechan la paradoja central del capitalismo globalizado contemporáneo tal como es señalada por David Harvey (2005, p. 327): «Cuanto menos importantes son las barreras espaciales, mayor es la sensibilidad del capital a las variaciones del lugar dentro del espacio, y mayor el incentivo para que los lugares se diferencien a fin de hacerse atractivos para el capital».

El presente trabajo aborda las formas de reproducción de la relación capital-trabajo en estos formatos empresariales. Su gravitación en términos de incidencia general en el empleo, más aún si la ponderamos entre trabajadores muy jóvenes, y las características que asume en términos del contexto de posibilidad para su expansión, resultan ser rasgos muy significativos, que imponen la investigación crítica.

⁴ Según la Agrupación de Centros de Atención al Cliente de la Argentina (ACAC), el costo promedio en el país para la creación de un nuevo empleo es de 94.000 dólares, mientras que para el sector es de apenas 5.000 dólares.

⁵ En dicho régimen legal se acuerda también estabilidad fiscal durante una década y reducción del 60% del impuesto a las ganancias.

Los resultados que aquí se desarrollan surgen del análisis de un corpus empírico complejo, constituido por fuentes primarias y secundarias recopiladas entre 2006 y 2008. Entre las primeras se destaca la observación directa de lugares de trabajo y en especial la realización de entrevistas en profundidad, individuales y grupales. Las mismas se realizaron a trabajadores/as y extrabajadores/as de distintas empresas de *call centers* tercerizados (Teleperformance, ActionLine y Qualfon) ubicadas en la ciudad de Buenos Aires; a delegados y dirigentes sindicales; a activistas y militantes de organizaciones originadas en esta actividad y en las empresas estudiadas⁶. Las fuentes secundarias son múltiples y se referencian en la medida que se utilizan en el presente artículo.

La exposición que sigue se estructura del siguiente modo: en una primera parte, se suceden cinco apartados que constituyen los elementos del dispositivo empresarial. En segundo lugar, planteamos las conclusiones de este trabajo con una reflexión sobre la línea de fuerza general del dispositivo en cuestión, la esquilma inmediata.

Partiendo de algunas lecturas de Michel Foucault (1989, 1992 y 1996) centradas en las formas de ejercicio microfísico del poder, pero, en especial, incorporando diversas reflexiones propias en función del modo en que es concebida la especificidad de la relación capital-trabajo, defino al dispositivo⁷ como una herramienta analítica fructífera para la intelección de la relación capital-trabajo en base a tres niveles de análisis: nivel de la multiplicidad; nivel de las interrelaciones entre lo múltiple; nivel de la línea de fuerza general. El nivel de la *multiplicidad* se ejercita como una actividad de registro abierto en la cual se intenta la mayor ampliación de la capacidad de percepción de las diversas prácticas movilizadas en el marco de la relacionalidad estudiada. El objetivo primordial es la exhaustividad, la profundidad y la ponderación del detalle, la detección de la multiplicidad difusa y heterogénea de prácticas ejercitadas en la capilaridad

⁶ Trabajo de campo. Se realizaron *veinte entrevistas individuales a trabajadores* que se distribuyen en edades que van desde los 19 hasta los 31 años; 12 son mujeres; 5 de ellos son ex trabajadores y pertenecen a las tres empresas estudiadas. Participaron *veinticinco activistas* en entrevistas grupales o individuales, de edades que van de los 22 a los 28 años, con excepción de dos entrevistados mayores de 50 años. Pertenecen a diversas organizaciones, varias de ellas clandestinas: Teleperforados, La Chispa, Colgá la Vincha, Telefónicos de Pie, Aeroalienados o Qualquemados. Se entrevistó a *cuatro delegados* sindicales de establecimiento: 2 mujeres (22 y 58 años) y 2 varones (22 y 26 años). Es destacable que en el momento de realizar estas cuatro entrevistas, año 2008, prácticamente no existían delegados de establecimiento en las empresas de la actividad cuyos planteles de personal se encuadran en el Sindicato de Comercio de la Ciudad de Buenos Aires; dato que debe enmarcarse en un debate más complejo sobre los rasgos específicos de esta estructura sindical y el entramado de complicidades que posee con diversas empresas (véase Abal Medina, 2009b). Por último, se realizaron entrevistas a *cuatro dirigentes del Sindicato* y a *dos de la Federación Sindical*. Resulta importante aclarar que en forma deliberada omitimos información que permita la identificación de los entrevistados/as. Esto se debe a los compromisos asumidos en función del temor generalizado de los trabajadores a «ser marcados» o despedidos. La decisión de entrevistar a extrabajadores/as se fundamenta en la intensa rotación de personal que registran estas empresas.

⁷ Para acceder a una más extensa fundamentación conceptual de la noción de dispositivo de control se puede consultar Abal Medina (2004, 2006).

dad. En el segundo nivel, el esfuerzo analítico se dirige hacia las *relaciones entre esa multiplicidad*. La mirada se detiene en las formas de coexistencia de esas prácticas: reforzamientos, contradicciones, oposiciones, complementariedades, sucesiones, negación de unas por otras, formas de articulación de prácticas enunciadas y silenciosas. Entonces, en el ejercicio de esta segunda mirada, es posible identificar ciertos núcleos de inteligibilidad que comienzan a establecer los rasgos que definen la singularidad de cada relación laboral estudiada. Mientras que el primer nivel se desarrolla exclusivamente en un plano empírico de construcción de instrumentos de observación y recolección de datos, el segundo nivel se desarrolla y a la vez expositivo, dando lugar a la presente escritura que se estructura en base a los cinco elementos que integran el dispositivo. Por último, el tercer nivel se propone el trazado analítico de una *línea de fuerza general*. Podríamos decir que profundiza la mirada sobre las relaciones entre prácticas de forma que, para evitar derivar en una suerte de diseminación anárquica⁸ de prácticas de poder, se interroga por la especificidad de la relación objeto de estudio, ensayando una perspectiva totalizadora.

2. La infantilización del trabajador⁹

«¡Loco! Esto es el secundario,
pero sin dar las materias.»

Una variedad de prácticas se destinan a prolongar un clima de continuidad con los establecimientos educativos. En este sentido, decimos que el capital subordina infantilizando. Los trabajadores son «chicos y chicas» en el momento de ingresar en la empresa. El *coaching* será realizado en un aula con pupitres: «Como en el colegio, los más burros nos sentamos atrás y los más tragas en la fila de adelante» (Meradi, 2009). Los descansos o tiempos de almuerzo se llaman «break» en los *call centers*.

La frase del epígrafe, dicha por Nicolás, ilustra con fuerza la sensación que se apodera de los jóvenes al ingresar en estas empresas. Justo en el momento en que las subjetividades adolescentes se debaten en el tránsito hacia el ser adulto, el trabajo adopta una estética de continuidad. La incertidumbre transicional parece menguar, porque lo nuevo es el lugar conocido. Las alertas se apagan y las nuevas identificaciones y relaciones se postergan.

La palabra «diversión» circula o se insinúa de múltiples formas. En general, los *call centers* organizan «fiestas copadas» en «boliches copados» a las que asisten todos los del *call*. Una propaganda específica se destina, puertas adentro, a la organización y difusión de estos eventos.

⁸ En particular, se retoma la crítica que realiza Poulantzas (1980) a Foucault y se destaca la significación de este tercer nivel analítico, el de la línea de fuerza general.

⁹ La tesis de la infantilización del trabajador como principal rasgo de los *call centers* ha sido empleada por Peter Fleming (2005), Fleming y Spicer (2007) y el Colectivo Quién Habla (2006).

En muchos de estos *call* se suelen implementar rifas o premios tras alcanzar individual o grupalmente ciertos objetivos empresariales: «Una docena de facturas cada semana al grupo que más vendió del piso», unos «*movie tickets*»¹⁰, una mochila de telefónica, chocolates, billetes Falabella, un compact, un reproductor de DVD, etcétera.

«¿Qué es un *call center*?», preguntamos en las entrevistas a los trabajadores. Uno de ellos, que tenía apenas un mes de antigüedad, nos decía: «Tipo una secundaria, creo. Más o menos así, porque tenés gente de tu edad y hacés como grupitos». Otro trabajador sostenía algo similar, aunque en registro crítico: «Es una oficina, pero que parece un colegio secundario, porque los emplean recién salidos y por eso hay mucha gente joven, mucha actitud adolescente, mucho pibito de 18 años, te tratan como si fueras un pendejo, los supervisores generalmente tienen tu edad o menos: mucho insulto a la inteligencia, eso es».

La *condición de recién salido*, como queda de manifiesto en la expresión, es la de alguien que se identifica más con el lugar de procedencia que con el de destino. Vienen del colegio para ingresar en una empresa a trabajar. En ese momento transicional, ese trayecto parece retrocederse cuando, al llegar, todo interpela a estos jóvenes como aquellos que eran en aquel lugar del que salieron, pero al que, parece, volvieron a entrar.

«¡Che, Loli, copate! No vayas tanto al baño.» Porque pasa que en los *call center* te dicen: «Vos vas mucho al baño». Como no sé qué pretendan, ponete pañales, ¿no? Y si te lo dice una persona con la que vos fuiste a jugar a la pelota o el sábado saliste de joda y te mamaste, lo que sea, y se lo dice a un trabajador que recién se inserta en el mercado laboral... ¿Qué va a pensar? ¿Qué va a hacer?», reflexiona una extrabajadora de *call center*.

A la cita de Nicolás en esa impresión iniciática —«es como el secundario, pero sin dar las materias»— podríamos agregar: y encima te pagan. El primer tiempo de *call* es de *deslumbramiento*, el mismo que debilita la posibilidad de comprender la consistencia del nuevo lugar, las nuevas relaciones, significados, reglas de juego, derechos, obligaciones, colectivos de pertenencia...

Y ese deslumbramiento es breve, porque, efectivamente, los testimonios muestran que el *call* se descubre de otro modo, tardíamente, luego del primer o los pocos primeros meses.

Una jerga, una estética, unas clasificaciones; un modo de marcar la llegada al trabajo con prácticas distorsivas que dejan entrever la posibilidad de distensión en vez de la alerta ante el terreno que en tanto nuevo podría ser sospechable, y que requeriría un estar atento, inspeccionando, descifrando, palpando y definiendo.

Pero, al llegar, los jóvenes respiran la atmósfera conocida, el reto, el premio, la diversión, y tienden a suspender la vigilia. Ese momento inicial tiene una capacidad acrecentada para marcar, definir los modos de vinculación entre trabajo y juventud.

¹⁰ Entradas para el cine.

3. Ilegibilidades

«La sensación de nunca entender nada,
nunca poder resolver nada...
Es un sistema de desinformación colectiva.»

Las relaciones, los colectivos, la empresa, las palabras, los clientes, el contenido del trabajo: la ilegibilidad se encuentra sumamente expandida en estos formatos empresariales.

Siglas y también muchas palabras en idioma extranjero: *warning*, HP, *skills*, *team junior*, *team senior*, *runners*, Project Manager o PM, *pop up*, *re-creating*, *script*, *payroll*, *box*, *headseat*, *backoffice*, RAC, *no ready*, *costumer*, *training*, *coach*, *clinic* son las más nombradas por los trabajadores. Pero también: ABS, WFM, *team meeting*, NCNS, QA, *metrics*, *bonus*, *call backs*, *transfers*, *opened tickets*.

Las empresas son jeroglíficos sociales, subsidiarias de matrices que no se sabe bien dónde se encuentran, ni cuántas son, ni qué hace cada una de ellas. Además, muchas veces fragmentan sus razones sociales, como Teleperformance, que tiene al menos tres razones sociales.

Las empresas tercerizadoras tienen desdoblada su alteridad. Si en el caso de muchas multinacionales el desdoblamiento es entre matriz y subsidiarias, en estos *call centers* tercerizados y *offshore* es, además, entre empresas contratantes y la empresa tercerizadora.

En muchos casos los trabajadores no intentan ni descifrar ni explicarnos una realidad imposible y, entonces, la frase saturada por repetición es: «No tengo la menor idea».

La ilegibilidad se extiende al salario de los trabajadores, habilitando, además, diversas ilegalidades. La principal es que la mayoría de los trabajadores de *call centers* tercerizados cobran por hora y no están mensualizados, como correspondería a la norma convencional.

El pago por hora no es tampoco un pago por hora de trabajo. Lo que en general se paga es la hora de logueo. El lenguaje empresarial lo llama «hora neta de trabajo». El trabajador podrá fichar su ingreso en el establecimiento, pero el *call* reconoce el tiempo logueado. Que exista una diferencia entre el tiempo de trabajo y el tiempo de logueo es otra suerte bastante grande para la empresa tercerizadora. Esa diferencia consiste en: tiempo de espera hasta conseguir una computadora libre, una silla o una vincha en condiciones, tiempo de apertura de los programas necesarios para continuar trabajando, tiempos de «caída del sistema»... Y cualquier otro tiempo de causa desconocida; una variedad de situaciones que hace que en cada recibo de sueldo se pague menos tiempo que el tiempo trabajado y hasta menos que el tiempo logueado. Cada mes, el salario es un monto variable incierto, indescifrable y sospechoso para los trabajadores.

Pero la ilegibilidad se acentúa más aún si se tiene en cuenta que, además de pagar muchas veces por hora y por hora de logueo, buena parte de los salarios se componen de un porcentaje variable que, de acuerdo con la campaña y/o la cuenta, puede alcanzar variaciones que superen el 50% del salario. Las variaciones del salario dependen de las métricas, de las numerosas formas de medir a los trabajadores que implementan estas

empresas. Y dependen, además, del cambio constante de dichas métricas para evaluar a los trabajadores en base a campañas, promociones de la semana, o lo que fuera que provoca que dos trabajadores que hacen el mismo trabajo ganen siempre cantidades diferentes.

La confusión sobre las métricas y los logueos, las malas liquidaciones de salario llevan a los trabajadores a afirmar, por ejemplo: «Estoy harto de que te caguen todo: días, horas, métricas, premios».

Podríamos continuar transcribiendo narraciones de un sistema de remuneración ilegible, cambiante, arbitrario e ilegal. De hecho, las «malas liquidaciones» han detonado «cuelgues de vincha»¹¹ que fundaron organizaciones clandestinas de trabajadores como Teleperforados, Qualquemados y La Chispa¹².

El contenido del trabajo es alcanzado también por la marea de confusión. En general, tiene mayor marcación en los relatos de los trabajadores que se fueron más rápido del *call center*: «Nunca sabés qué es lo que tenés que hacer», «el cliente es una voz lejana que muchas veces tiene expresiones que no entendés y habla desde un lugar que no conocés», «el cliente tiene un montón de problemas que son de entrada irresolubles», «el tipo te consulta sobre un teléfono que nunca viste en tu vida, tal vez una foto en el entrenamiento, imagínate qué le podés decir».

Un elemento central de la ilegibilidad del contenido del trabajo está dado por esta expresión: «No tengo herramientas». En este tipo de *call centers* tercerizados «nadie sabe nada», «nadie puede resolver nada», las jornadas transcurren como a ciegas.

Los colectivos y las relaciones también se vuelven ilegibles, porque parecen a velocidades vertiginosas los grupos de pares, porque la rotación de personas en boxes es cotidiana, porque los trabajadores pueden haber tenido, por ejemplo, cinco supervisores directos en menos de un año, porque las personas son rotadas entre cuentas y entre campañas, porque en el *call center* «todos están siempre por irse», porque las alteridades son varias, borrosas, superpuestas y desfiguradas, porque los *team leaders* son «copados», porque los colectivos están falsificados, como cuando aparece el de estudiantado...

4. *Tiempo estrujado y control extendido*

«Todo tasado, todo medido,
todo vigilado, todo penado.
El *call center* es el fondo del mar.»

Del otro lado de la ilegibilidad, el contraste: métricas, puntajes y codificaciones en cantidades impensadas. ¿Qué hacer con semejante capaci-

¹¹ Les llaman así a los paros de actividad en la empresa.

¹² Son algunas de las organizaciones de activistas estudiadas en el marco de la investigación más amplia en la que se inscribe este trabajo. Resultados preliminares sobre los modos de politización de estas organizaciones pueden obtenerse en Abal Medina (2010).

dad de control implementándose sin grietas de punta a punta del *call center* y escudriñando cada vocal y consonante emitida?

En los *call centers* los supervisores ven los monitores de sus agentes en las pantallas de sus computadoras, también pueden escuchar cada una de sus palabras, simultáneamente o ex-post. El control adquiere memoria porque se puede acumular, clasificar y almacenar.

Los indicadores proliferan junto con los consultores y parecen inmanejables: tiempo de logueo, minutos de baño, minutos de *break*, tiempo de marcado, tiempo entre llamadas, tiempo promedio de llamada, cantidad de llamadas por hora, cantidad de ventas por hora, cantidad de retenciones por hora... A cada segundo le corresponde un número, a cada movimiento un código, un botón, un color.

Los tiempos de llamadas, en especial cuando se trata de atención al cliente, están rigurosamente tasados: 3 minutos para cambiar la clave, 4 para resetear, 6 minutos para... y así sucesivamente. Un minuterero aparece en sus pantallas para indicarles cuándo deben apresurar el final de la llamada, aunque sin interrumpir al cliente ni dar sensación de impaciencia... En sus últimos segundos mutará hacia el rojo, podrá titilar y, finalmente, el agente recibirá un *warning*: «Te llega un cartelito en rojo, como si fueras un terrorista iraquí, que dice “tenés que cortar la llamada”». «Cuando recibís la devolución, donde te pasaste en tiempo, 5 segundos, te lo ponen en amarillito: “3,05”. Ahí fallaste.»

El día del *call* es de lucha contra el tiempo. La transformación de cada segundo del tiempo del trabajador en tiempo trabajado en el interior del *call* es un objetivo tan primordial que todo resulta una amenaza: un minuto más de baño por día, retrasos en la carga de datos, demora de segundos para terminar una comunicación...

«Tiempo Muerto», sentencia el capital, y golpea: quita un bono, un premio, el presentismo.

Las disputas en torno al tiempo bloquean la transformación perseguida por las empresas: el tiempo del trabajador se rehúsa, se escabulle, se niega a una conversión silenciosa en tiempo trabajado.

La omnipresencia del panóptico digital no alcanza, o sobra. Las formas de resistir esa transformación son múltiples: ausentismo y llegadas con retraso son el *karma* del manager de *call*. Pero también pueden realizarse «cuelgues de vincha» y, además, unas prácticas más silenciosas, pero erosivas, de sabotajes al tiempo impuesto, reglado, tasado y penado. Puede decirse que las luchas se ejercitan segundo a segundo, de manera ininterrumpida, como si el potencial de control exhaustivo del tiempo hubiese activado una disputa en torno a cada una de las más ínfimas y primarias fracciones de tiempo. El supervisor no está en su PC, se dio vuelta: el agente le pone el «mute» al cliente, corta llamadas, «ponés un botón no habilitado que contabiliza como tiempo de *call* y mientras te rascás». Si parte del pago de un bono se supedita al promedio de duración de las llamadas, los trabajadores pueden cortar llamadas con cierta regularidad para bajarlo.

Otra práctica que parece estar bastante extendida es la de llevar una contabilización manual de manera simultánea a la del *software* empresario. Un cuadernito en el que el trabajador anota cada minuto y su destino.

Una y otra vez, los trabajadores se quejan: «La empresa te roba minutos, siempre te falta tiempo que trabajaste en el sueldo».

Las tasaciones no sólo abarcan los tiempos, también la calidad de las llamadas. Los indicadores de calidad varían entre los *call* al igual que los de cantidad, y también de acuerdo con el perfil que desempeñen los trabajadores: ventas, atención al cliente, retenciones, etc. Sin embargo, un común denominador de estos *call centers* tercerizados parece estar dado por la enemistad manifiesta entre unos y otros.

En el caso de los vendedores, el tiempo seguirá siendo perseguido de cerca, pero no ya la duración de la llamada: el objetivo central es la venta del producto o del servicio. Las habilidades son otras: el escamoteo de la información menos beneficiosa, el embarullamiento, la sugestión, etc. El tiempo es, por supuesto, la variable subyacente, porque los salarios dependen de la cantidad de ventas, y ventas en tiempo largo restan otras potenciales ventas.

Decíamos al comenzar este apartado que el control omnipresente contrasta con la ilegibilidad que cerca al trabajador de *call center*. Los trabajadores saben poco sobre la empresa para la que trabajan, poco sobre el colectivo al que pertenecen, el producto que venden o el servicio que prestan, la empresa y la ciudad o país del cliente al que atienden, y saben también poco sobre las fluctuaciones que registrará su salario y sus motivos. En fin, los trabajadores trascurren en esa cotidianeidad brumosa. En contraste, la empresa los registra íntegramente en sus tiempos, disposiciones, compromisos, palabras, etc. La legibilidad es tal que, en cierto modo, pretende volverlos transparentes. Los sobrecarga con marcas numéricas, los ordena y los compara de mil maneras posibles. Tan excedida está la legibilidad del trabajador que parece estar por escurrirse y mutar en su contrario.

¿Quiénes controlan? Muchos, o demasiados. Siguiendo los relatos de trabajadores: está el supervisor, quien suele caminar entre los pasillos controlando que cada trabajador esté en su puesto; los controladores de calidad, vigilando los desempeños de los monitores y haciendo escuchas sorprendidas; también los clientes, a través de las encuestas enviadas por la empresa para testear su nivel de satisfacción con el servicio; y, finalmente, en algunos casos, los controles son realizados en paralelo por casas matrices y/o por las empresas contratantes del *call center*.

Un control de objeto múltiple (cuerpo, tiempo, interacción, resultado), y también multidireccionado y superpuesto, a veces hasta contradictorio, disociado entre todos aquellos que enumeramos. Los indicadores y puntajes facilitan un desplazamiento del conflicto en sintonía con la noción de control técnico de Edwards¹³, quien afirma que este modo de control reduce la confrontación directa, ya que la supervisión puede desplazarse a la objetividad de la máquina y las relaciones entre trabajadores reducirse drásticamente, al quedar cada uno fijado y aislado a través

¹³ Ésta es la tesis central de Callaghan y Thompson (2001), quienes retoman dicha noción de Edwards para el análisis de los modos de control en los *call centers*. También se recomienda el trabajo de Del Bono y Bulloni (2007).

de la tecnología a un espacio físico clausurado. Hay, además, como lo señalan Morayta, Pirillo y Zukersfeld (2008), complementariedad: control espacial por la distribución de los cuerpos en cuadrícula, dispositivos panópticos que recrean el ver-sin-ser-visto, control directo de los cuerpos por los supervisores, control probabilístico de las interacciones y de cada palabra, control de los tonos y del compromiso, control de resultados y de tiempos traducidos a números, memoria segundo a segundo de los controles mediante dispositivos tecnológicos que permiten grabar las comunicaciones.

La bibliografía que estudia el formato *call center* ha crecido considerablemente en los últimos años como consecuencia de su expansión y los movimientos de externalización y deslocalización que registra. Una abundante cantidad de debates se inscriben en lo que denominamos, en otros escritos¹⁴, perspectivas del poder y la resistencia, cuyo desarrollo en los estudios del trabajo ha dinamizado una lógica de polaridad reificante, ya sea del poder a partir de una suerte de constatación del triunfo absoluto del capital, o, en el otro extremo, de romantización de las resistencias (Abu-Lughod, 1990).

La línea de investigación más clara y polémica sobre el polo de poder es la de Fernie y Metcalf (1998, p. 7), quienes sostienen directamente que «la tiránica línea de montaje es como un picnic de estudiantes un día domingo comparada con el control que el *management* puede ejercer por intermedio de la telefonía computarizada». Desde esta perspectiva, el *call center* es la personificación más acabada de una *prisión electrónica*. En el polo opuesto la enumeración de minúsculas formas de sustracción que impiden dar por caducadas las resistencias¹⁵ y que, por lo general, sobreestiman la ambigüedad de las prácticas para hallar sentidos disidentes. En estos abordajes, el compromiso fingido, el entusiasmo simulado, el descreimiento cínico, la docilidad calculada, la creencia en exceso¹⁶, etc. son algunas de las prácticas que horadan en formas más silentes la legitimidad de los contemporáneos dispositivos empresariales.

5. Trabajador frontón

«Yo ya estaba literalmente quemado.»

«En determinado momento el cliente te resbala, ya no te importa si el tipo tiene cáncer, se está muriendo o es tartamudo.»

Los clientes a los que atienden los trabajadores de *call centers* suelen estar enojados: porque el servicio o producto que compraron tiene pro-

¹⁴ Véase Abal Medina (2007 y 2008).

¹⁵ Véase Rodrigues y Collinson (1995) y Mulholland (2004).

¹⁶ Fleming y Spicer (2007) y Ackroyd y Thompson (1999).

blemas y llaman para reclamar o exigir soluciones, porque simplemente quieren realizar una consulta y se enfrentan a esperas, derivaciones y reiteradas confirmaciones de datos. Otras veces el enojo proviene del efecto generado por una llamada que irrumpe en su vida privada y azuza al potencial cliente en forma que lo irrita.

De este lado de la llamada está el agente, en atmósfera de ilegibilidad, sin herramientas suficientes para resolver buena parte de los problemas del cliente, dotado, en especial, de herramientas propias y anteriores al *call center*: una buena educación primaria y secundaria que le permite interaccionar con los clientes, pese a todo.

La interacción entre los trabajadores y los clientes suele estar encorseada. Es el *script*, una suerte de *neolengua* del *call center*: fórmulas de bienvenida y despedida, repeticiones de lo dicho por el cliente para dar sensación de atención, frases y palabras prohibidas, una variedad de omisiones, tergiversaciones y mentiras que el trabajador debe sostener en una llamada.

El cliente aparece durante la jornada de trabajo en cientos de voces a lo largo de un día. Aparece muchas veces descargando su bronca contra la empresa del producto o servicio comprado. Embiste, con esa bronca que se acrecienta a medida que confirma que «nadie le va a solucionar nada», contra la única voz a la que puede acceder: la del trabajador del *call center*.

La ira del cliente estafado por una empresa suele también adoptar la forma del *racismo* frente al trabajador *offshore*: «Pasame con alguien que sepa hablar inglés, sudaca ignorante».

Una peculiaridad, reiterada en muchas entrevistas, está dada por la descripción de un cliente de bajo poder adquisitivo: «Nosotros atendemos gente de muy pocos recursos, que tiene un plan muy barato allá». Y también, en una suerte de racismo en espejo, afirmaciones como éstas: «Es que la gente que llama es muy maleducada, son personas sin educación y te tratan mal porque están resentidos», «serán muy norteamericanos, pero están en lo más bajo allá, en el peldaño más bajo».

En determinado momento estas empresas se nos aparecen como la composición de una cadena de externalizaciones cuyo principio motor es el abaratamiento máximo de los efectos indeseados de la realización del valor de cambio de la mercancía. El abaratamiento máximo de la resaca de la venta.

Para concretar la idea, un ejemplo: esos celulares desparramados masivamente en centenas de góndolas y puestos comerciales de los que nadie se hará demasiado responsable tras la venta y en los que se estampará algún número telefónico sólo como mímica del respeto a los «derechos de usuarios y consumidores» y, tras marcarlo, se escucharán las voces del *trabajador frontón* diseminadas por las numerosas periferias, allí puestas para receptar las arremetidas del caso.

La pregunta que se impone es: ¿las empresas acudirán a la cadena de externalizaciones para la atención de *cualquier* cliente?, o ¿los *call centers* de la cadena esquilmodora atenderán a sus mejores clientes?

El relato de una trabajadora del *call* nos brinda otros elementos para profundizar en el análisis del trabajador frontón: «Pero además te enfren-

tás a situaciones, a mi me llamó una mujer que me dice “mirá, necesito que mi teléfono ande, porque mi marido me golpeaba, lo dejé, me escapé y me está persiguiendo”. A vos te enfrentan a esa situación y sabés que la compañía es una porquería, que no le va a dar el servicio que le corresponde a esa persona. La impotencia que a vos te genera no poder ayudar a esa mujer y el chabón [supervisor] te dice “pero a vos, ¿por qué te importa alguien que vive a 10.000 kilómetros de distancia?”. Es esa desvinculación porque vos estás tratando de atender, pero de verdad, al cliente y no podés».

Al mismo tiempo que en la empresa los *manager*, publicidades y murmullos hablan de la necesidad de mejorar la calidad de la atención, se sostiene que el cliente no importa nada. En forma simultánea se afirma que hay que concentrar la atención en lo que dice el cliente mientras titila en rojo el minuterero y llega el *warning*: «Cortá la llamada». Al unísono dice la empresa «trato personalizado con el cliente» y sanciona la interacción «fuera de *script*». Podríamos seguir definiendo el tortuoso y laberíntico mundo del *doble pensar* impuesto a los trabajadores de *call centers*, sin embargo, seríamos redundantes.

De los testimonios de los trabajadores se desprende un doble momento. En el primero, que puede iniciarse con lo que llamamos un deslumbramiento infantilizado, se pone esmero en la atención al cliente. Los trabajadores sienten que esa voz pertenece a una persona de carne y hueso. En algún sentido se identifican con esos usuarios y consumidores. Muchas veces los que venden dicen: «Yo les informo todo, igual a como me gustaría que me informen a mí». Otras veces: «La persona se enoja y tiene razón, porque la empresa lo está cagando y a mí me ha pasado un montón de veces y da bronca». En estos casos hay coincidencias muy claras con los análisis de J. A. Calderón (2005 y 2008), en los cuales se llama la atención sobre la gravitación que adquiere el contenido ético y moral que los trabajadores imprimen a sus acciones durante la jornada laboral.

En ese primer momento piensan que su trabajo es atender al cliente, no despacharlo; resolver su problema, no tragar su catarsis.

La acumulación de cierto tiempo en el *call* los lleva a alternar ambas, a afrontar un trabajar dicotomizado, una disyuntiva entre presiones opuestas que esmerilan su jornada y su cabeza en muchas de las llamadas que pueden realizar o recibir en un día normal de trabajo. Porque son muchos los clientes que llaman «fuera de las opciones que pueden ser resueltas, el resto es rebote». Y es que, como nos decía otro trabajador ya citado, la mayoría de los problemas que tienen los clientes son irresolubles.

El segundo momento expresa la imposibilidad de sostener la dicotomía y tiene dos derivaciones predominantes, a las que podemos llamar trabajador-quemado y trabajador-distanciado.

El *trabajador-quemado* nos recrea situaciones de llanto en el *call*: «Me acuerdo que lloraba casi todos los días, lloraba sin poder parar. Nunca volvería a trabajar en un *call*». La descripción del *call* está más bien sobrecargada de adjetivos como estresante, agobiante, asfixiante, sofocante, desesperante. Los trabajadores afirman que el *call* los volvió irritables, nerviosos, «como un vegetal, cansado de quejas y presiones», «es tan alie-

nante, estás tan aturdido», «quedás tan cansado»¹⁷. Es usual también que se sientan fuertemente incomprendidos: «Porque, si yo digo “trabajo de baño”, todo el mundo sabe lo que es, pero si yo digo “trabajo en un *call center*...” “¡Ah!, ¡vas a estar bárbara, sentada en una computadora con una vinchita!».

El *trabajador-distanciado*, en cambio, es el que sostiene la segunda frase del epígrafe. Es quien de manera consciente ha bloqueado un escuchar activo. Quien busca un modo de afrontar lo que Calderón (2008, p. 106) llama el problema de la inautenticidad de los sentimientos y de las emociones. Este trabajador ya no realiza especulaciones sobre las razones del cliente. No lo escucha más que pasivamente, para cumplir con métricas y planillas de calidad. Cuando hay contradicción de penalidades pondera lesiones y, aun en medio de la turbación por la confusión del lugar ilegible, este tipo de trabajador prefiere las penalidades-disciplinarias y evita las penalidades-débito, ya que estas últimas actúan hurtándole salario: el bono que se descuenta, el premio que no se otorga, el tiempo que deja de computarse como tiempo de logueo.

Este tipo de trabajador es el que percibe que el transcurrir del *call* es de supervivencia, con lo cual en decenas de llamadas la lógica es de enfrentamiento: «Su problema o tu salud». «Tu cabeza o el televisor de la señora», recrea Meradi (2009) como disyuntiva del *call* que conoció.

«Vos pasás por varias etapas: al principio estás contento, hablás con el cliente, interactuás, ya después no te interesa tanto y ya después no te importa nada.» «¿El cliente? Son la nada absoluta y entonces te chupan un huevo», «un adversario al que tenés que vencer cada segundo y ganarle en tiempo», «soy indiferente, punto», «estamos todos con el mute: “Este viejo de mierda”», «tratás de pasar el día y te cagás de risa de lo que le pasa al cliente». «Para poder aguantar y estar, y no dejar tu salud ahí, te tiene que empezar a resbalar todo lo que te dicen.»

Sobre la empresa afirman: «En el *call*, nadie se come una», «es muy poca la gente en el *call* que puede tener la camiseta puesta», «todos somos conscientes de que nos están cagando», «lo común es cagarte de risa del verso del *call*».

Una desidentificación resentida que preserva la subjetividad de los trabajadores y que, en algunos casos, logra externalizaciones que darán lugar a resistencias individuales y colectivas¹⁸. Como afirman Fleming y Spicer (2007): «Los lugares de trabajo de la modernidad tardía están repletos de trabajadores que no creen en los roles que desempeñan y activamente se desidentifican de la autoridad, la organización y sus productos». Deberíamos agregar, en especial, de sus clientes, siendo éste el punto de mayor debilidad, en tanto expresión de una suerte de desviación del conflicto laboral.

¹⁷ Por falta de espacio no será analizada la variada cantidad de medicamentos consumidos a diario por los trabajadores de *call centers* y omnipresentes en sus relatos. Una suerte de «avalancha farmacológica» es otra de las manifestaciones de este formato empresarial. Para profundizar sobre estas cuestiones se recomienda Berardi Bifo (2007).

¹⁸ En Abal Medina (2009) se puede encontrar un análisis sobre las prácticas de resistencia en los *call centers* estudiados.

6. *Colectivos de trabajo parcelados y perecientes*

«Estar en el *call* es estar yéndote.»

«Al que asoma la cabeza se la cortan.»

El modo de existencia colectiva del trabajo en un *call center* transcurre parcelado y pereciendo a gran velocidad.

Los colectivos perecen porque las renunciadas y los despidos, como se ilustra en el epígrafe, alteran la composición de sus integrantes. Los *call centers* son estructuras expulsivas: los trabajadores o están yéndose, o ante cualquier amague de resistencia son despedidos.

Las renunciadas son tan habituales que sorprende. La tasa de rotación de personal en los *call centers* es muy superior a la de otras actividades laborales.

Las experiencias de trabajos previos al del *call center* pueden ser cuantiosas en exiguas cantidades de tiempo. Los trabajos que mencionan, en los casos en los cuales el *call center* no fue el primero, se parecen: promotores callejeros, vendedores callejeros o en *shoppings*, empleados de empresas de servicios de comida rápida, ayudantes de peluquería, empleados en quioscos de barrio, repartidores de comida, encuestadores, data *entry*, empleados de lavadero de ropa, carteros...

Una inestabilidad estable, como es definida por Virno (2003), es la consistencia que singulariza las experiencias. Una iluminación general de precarización asemeja cada parada de ese tránsito. Es interesante analizar esta alta rotación del *call center* como una forma de abonar las reflexiones sobre el modo contemporáneo de articular disciplina y control. Angelis (2002), reflexionando en este terreno, define la figura del panóptico-fractal y afirma: «Es como si los individuos que están siendo inspeccionados en el panóptico de Bentham tuvieran también la elección de dejar sus lugares de confinamiento, pero tan pronto como salen por la puerta principal, entran en otro panóptico. Es en este contexto que debemos estudiar la retórica de la flexibilidad [...]».

La fórmula que subyace a esta figura del panóptico frontal puede ser enunciada como *políticas de liberalización y carácter continuo de los cercamientos*, algo que se insinuaba en la siguiente afirmación de Foucault: «Se trata también de mostrar cómo se pueden desencerrar las disciplinas para hacerlas funcionar de manera difusa, múltiple, polivalente en el cuerpo social entero» (Foucault, 1989, p. 202).

El *call center* concentra un 70% de trabajadores de entre 18 y 24 años. Un grupo importante inicia allí su experiencia laboral, los otros llegan luego de varias experiencias en estos lapsos breves de tiempo. En todos ellos se produce una experiencia común en torno a la relación capital-trabajo. Es llamativo, por ejemplo, que, al igual que el trabajador primerizo en el *call*, aquel que llega luego de varios empleos no conozca al sindicato que sucesivamente le fue correspondiendo, y que en ningún caso haya interactuado con un delegado sindical en los establecimientos empresariales¹⁹. Es llama-

¹⁹ Para profundizar en los rasgos generales del tipo sindical en cuestión se recomienda la lectura de Abal Medina (2009b).

tivo también lo que sostiene una trabajadora: «Me parece que nosotros somos una generación así, que sobrevaloramos muchas cosas simplemente porque crecimos sin ellas [...] la precarización está dentro tuyo y te parece un lujo tener una obra social y no te parece un derecho».

La inestabilidad estable y la liberalización cercada tienen también contrapartidas de desobediencia. La alta rotación puede traspasar los límites empresariales y convertirse en un obstáculo. Dice Virno que «los conflictos sociales que se manifiestan no sólo y no tanto como protesta, sino sobre todo como defección (o, por retomar la expresión de Albert Hirschman, no como *voice*, sino como *exit*), son un terreno para la cultura de la Desobediencia» (2003, p. 102). Y agrega: «El éxodo del trabajo asalariado no es un gesto cóncavo, y menos algebraico. Huyendo, se obliga a la construcción de distintas relaciones sociales» (2003, p. 124).

Las experiencias de organización de los trabajadores tienden a ser devastadas con despidos masivos. Tres organizaciones de trabajadores de *call centers* que hemos estudiado en el marco de una investigación más amplia permiten confirmar la apelación al despido discriminatorio: Teleperforados, Qualquemados y La Chispa.

Hasta ahora, renuncias y despidos refieren a dos formas de afectar el colectivo: por un lado, su desvanecimiento continuo y, por otro, el *impe-dir* que se constituyen grupos-fusión (Sartre, 1995), es decir, existencias colectivas resistentes al capital. Ambas formas remiten al carácter pereciente.

Ahora, y para terminar, queremos referir a la parcelación del colectivo, que se ejercita de modos diversos: la distribución espacial (cuadrícula en boxes), la fijación de un trabajador por box, el distanciamiento auditivo a través de la vincha, la intensificación estrujada del tiempo llamada tras llamada, que impide las relaciones con los otros trabajadores, o los controles que las penalizan.

Existe también una particularidad vinculada con el carácter que adopta el trabajo en el *call center*. Me refiero a la escasez relativa de relaciones interpersonales requeridas para su realización cotidiana y, a su vez, la menor interdependencia entre los trabajos realizados por cada agente. Es posible que ambos complementen la forma parcelada de transcurrir las relaciones en el *call center*.

En los *call centers* estudiados, en cambio, el trato, las relaciones cotidianas, se encuentran notoriamente acotadas: «Llegás, buscás una computadora, te logueás, te aparece tu perfil, atendés llamada, llamada, llamada, parás 5 minutos, vas al baño, volvés, llamada, llamada, llamada, parás 15 minutos y empezás a sentir que te falta menos para irte, te sentás otra vez: llamada, llamada y te vas». Este relato es ilustrativo, aunque aborte en exceso cualquier referencia a relaciones que sí se producen diariamente. Sin embargo, este tipo de actividad las ha minimizado completamente. El trabajador no necesita mayores interacciones que las que mantiene con su computadora y los *software* y, por supuesto, con los clientes.

La lógica a la vez expulsiva y dispersiva que singulariza a estos lugares de trabajo debilita las relaciones sociales y con ello las posibilidades de constituir colectivos resistentes al capital. Y esto pese a la fuerte concentración de cuerpos en un mismo espacio de trabajo.

7. Reflexiones finales: la esquilación inmediata como singularidad del dispositivo

«Esquilmar», retomando dos de sus acepciones, es «agotar una fuente de riqueza sacando de ella mayor provecho que el debido» y «chupar con exceso el jugo de la tierra»²⁰.

Por esquilación inmediata entiendo un modo específico de reproducción de la relación capital-trabajo que opera extrayendo plusvalor y apropiando riqueza social de ciertos territorios, transgrediendo los límites de asimetría existentes. Su adjetivación, «inmediata», pretende definir a la vez la rapidez con la que se esquilma al colectivo de trabajo y los recursos públicos del lugar como la ausencia de horizonte a largo plazo que caracteriza a la actividad en cuestión.

En este artículo abordamos con cierto detalle las prácticas que hacen posible la esquilación del colectivo de trabajadores. La mención sobre el modo en que esta última opera sobre los Estados, procurándose diversos beneficios, ha sido apenas esbozada. Sin embargo, resulta determinante para comprender el funcionamiento de la línea de fuerza general del dispositivo. Difícilmente un Estado que, por ejemplo, destina parte de los recursos públicos, signados por la escasez intensificada de la periferia, al financiamiento parcial del traslado, los salarios de varios años, el alquiler, las refacciones, la propaganda y que, además, otorga exenciones impositivas varias y rebajas de tarifas de servicios a algunas de las empresas de *call centers* más concentradas del mundo puede o se propone controlar, por ejemplo, el cumplimiento de la legislación laboral²¹.

El proceso esquilador se produce y tiende a intensificarse en esos lugares que, sometidos a la globalización, pueden «hacer la diferencia». Y esa diferencia combina dos cuestiones. La suficiente debilidad contemporánea que facilita la esquilación (por ejemplo, tasas elevadas de desempleo juvenil) y, a su vez, dadas las características más propias del *call center offshore*, la capacidad de garantizar poblaciones adecuadas en habilidades lingüísticas, tecnológicas e idiomáticas. El *call center* requiere una población cualificada aunque el proceso de trabajo sea descalificante, por la propia característica de la esquilación, que actúa resintiéndolo quemando saberes. Este proceso ocurre, por ejemplo, cuando el lenguaje deviene en un guionado automatizado. Entre las facilitaciones estatales es importante destacar el cuestionable encuadramiento sindical de la mayoría de estas empresas en los sindicatos de comercio de las distintas regiones. De esa forma los trabajadores de *call centers* pierden los derechos que otros convenios establecen para el trabajo de atención telefónica y, a su vez, quedan sometidos al amparo de una forma sindical que básicamente se ha ausentado de su escena cotidiana de trabajo.

La noción de Harvey (2004) de acumulación por desposesión es de máxima utilidad para dar cuenta de este proceso que acompaña el de la relación capital-trabajo en los establecimientos empresariales. Harvey retoma a

²⁰ De acuerdo con el *Diccionario* de la Real Academia Española.

²¹ Esto ocurre, por ejemplo, en la provincia de Tucumán. Véase Abal Medina (2009).

Luxemburgo cuando destaca el doble carácter de la producción: la extracción de plusvalía y, a la vez, la activación del tipo de procesos que Marx describió a través de la noción de acumulación originaria. La idea de acumulación originaria, dice Harvey, hace que esos procesos de acumulación-basados en la depredación, el fraude y la violencia- parezcan pretéritos y que su eficacia se reduzca al pasado que fundó el orden social capitalista. Sin embargo, son procesos que se actualizan y reproducen de modos diversos, en forma simultánea a la generación de plusvalía. Son procesos simultáneos y, además, ligados entre sí.

Las condiciones de posibilidad que operan para potenciar la esquilma-ción inmediata son la alta movilidad de sus capitales²² y el uso intensivo de mano de obra. Ambas fundan el corto plazo como horizonte y como herramienta de presión social: levantan sus máquinas y se van, es la sombra que dejan entrever mientras están.

Al analizar el funcionamiento del dispositivo en los establecimientos definimos los siguientes elementos: infantilización del trabajador, ilegibilidades, tiempo estrujado y control extendido, trabajador frontón y colectivos parcelados y perecientes. Si todos ellos contribuyen a un modo singular de transformar la fuerza de trabajo en trabajo efectivo en estas empresas, no todos ocupan un lugar nuclear en el dispositivo.

La infantilización del trabajador es el menos nuclear, aunque logra afectaciones sobre los trabajadores que facilitan la línea de fuerza general. Dijimos que su eficacia reside en especial en el momento iniciático, aun cuando perdure luego en jirones, entre estrujamientos e ilegibilidades de la jornada de trabajo. Es posible que esta situación lleve al trabajador a bajar la guardia y con ello se aplace la reflexión sobre su nueva condición, quedando infantilizado en un lugar adulto.

Por el contrario, los siguientes elementos tienen una correspondencia más estrecha con el núcleo del dispositivo. Y, a su vez, por el mismo motivo, se potencian o complementan en muchas de sus vinculaciones, algunas de las cuales ya hemos definido. La magnitud de la esquilma-ción puede elevarse por la disponibilidad de un repertorio tecnológico que permite potenciar el control y, también, volverlo innecesario como mediación del capital ejercitada para afectar los comportamientos. Por eso diferenciamos penalidad-disciplinaria y penalidad-débito. Cuando un trabajador no cumple con el tiempo correspondiente a cada tipo de llamada y los promedios que se requieren, sufre una reducción del salario. La empresa no depende de la probabilidad, sino que a través de la tecnología obtiene una información completa y exhaustiva, sin perder ningún dato de la realidad. La tecnología le permite registrar mucha información y crear indicadores que prescinden de la necesidad de que el trabajador «se ponga la camiseta». No corre riesgos de bajos rendimientos, los cobra. Se los cobra a los salarios de los trabajadores. Esto, que podríamos denominar «sanción monetaria automática», ilegal de acuerdo con nuestra normativa, es para la empresa la posibilidad de ahorrar en vigilancia y de trasladar sus riesgos. Esta situación se ve facilitada al mismo tiempo por

²² Sin fijaciones, ya que su capital fijo es trasladable.

la atmósfera de ilegibilidad y por una presión infantilizada que impide el conocimiento y ejercicio de derechos.

A través de la figura de trabajador frontón pretendo destacar las numerosas tensiones que, por medio de encadenamientos empresariales específicos, transforman el proceso de trabajo en un proceso acrecentado de violencia directa. La violencia se origina en las numerosas formas de engaño, ratería y pillaje empresarial, intensificadas entre los segmentos de clientes de menor poder adquisitivo y en sus sucesivas deslocalizaciones. Ese proceso de estafa del capital tiene rebotes que impactan en los trabajadores, quienes son puestos a recepcionar los golpes. Pero la violencia también se infiltra en la actividad de venta, que debe apelar a artimañas de engaño y omisiones, así como a la extracción de información a posibles clientes, provocando reacciones que de nuevo impactan en los trabajadores. Dijimos que la resultante de esta figura de trabajador se dirime entre el trabajador quemado y el trabajador distanciado. En el primero constatamos el efecto más brutal de la esquilmación inmediata. La alta rotación y el horizonte de corto plazo de la empresa es la temporalidad propia de esta esquilmación: los trabajadores se van quemados o defecionan mientras la empresa proyecta nuevos destinos. El efecto más brutal es un colectivo de trabajadores ilegible, que se desvanece sin crear vínculos. La ilegibilidad es una condición esparcida tanto por la temporalidad específica que adquiere la relación capital-trabajo como por el accionar esquilmador.

El segundo, en cambio, tiende a direccionar su distanciamiento hacia el cliente: en ese vínculo se concentra el proceso de burla o de indiferencia. Es la lógica del trabajador frontón la que hace que rechace el golpe del cliente y busque un modo de protegerse. Por otra parte, la empresa, en tanto alteridad, aparece como una figura ilegible y desdoblada. En este sentido, el conflicto laboral parece desviarse, irse de la relación que lo fundamenta. De todas formas, es también importante destacar que el proceso de distanciamiento, aunque más levemente, abarca también a la empresa. La levedad está asegurada porque la queja, el reclamo, hasta el maltrato se suceden una y otra vez por parte del cliente y ello conlleva a consolidar una actitud defensiva frente a lo inmediato, el cliente, mientras que frente a la empresa se trata sólo de concretar el proyecto de defección.

La lógica esquilmadora adquiere otra especificidad, dado el sector social del que provienen sus trabajadores. En su gran mayoría son hijos de hogares de clases medias que pudieron acceder a una educación primaria y secundaria de relativa calidad, e incluso al aprendizaje de algún idioma extranjero. En este sentido, su educación y relativa holgura familiar entran en los cálculos de estas empresas como riquezas excedentes que no crearon y que pueden aprovechar sin necesidad de abonar, es decir, sin necesidad de pagar ni enriquecer.

Recursos bibliográficos

Abal Medina, P. (2006), *Dispositivos de poder en empresas. Un estudio de la relación capital-trabajo en grandes cadenas de supermercados*, Buenos Aires, CEIL-PIETTE CONICET.

- (2007a), «El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina», *Revista Mexicana de Sociología* 69(4), octubre-diciembre, pp. 683-727.
- (2007b), «La exaltación de la debilidad del trabajador como singularidad histórica del capitalismo neoliberal», *Revista Trabajo y Sociedad* 9/VIII.
- (2009), *Dispositivos, Resistencias, Modos de Politización. Un estudio sobre la relación capital-trabajo en grandes empresas*, Tesis de Doctorado, Directora: Maristella Svampa, Posgrado en Ciencias Sociales, Buenos Aires, IDES-UNGS.
- (2009b), «El caso de los empleados de Comercio», Informe especial, *Semanario Miradas al Sur*, 26 de noviembre de 2009. Disponible en [<http://www.elargentino.com/nota-66760-El-caso-de-los-empleados-de-Comercio-.html>].
- (2010), «Modos de politización de organizaciones de trabajadores en grandes empresas», *Estudios Sociológicos* XXVII (82), enero-abril, México, Colegio de México.
- Abu-Lughod, L. (1990), «The Romance of Resistance: Tracing Transformations of Power Through Bedouin Women», *American Ethnologist* 17(1), pp. 41-55.
- Ackroyd, S. y Thompson, P. (1999), *Organizational Misbehaviour*, Londres, Sage Publications.
- Calderón, J. A. (2005), «Repensar la cuestión de la resistencia en el trabajo o buscando al trabajador perdido. Un estudio de caso en el sector del telemarketing», *Sociología del Trabajo* 56, Madrid.
- (2008), «Trabajo, subjetividad y cambio social: rastreando el trabajo emocional de las teleoperadoras», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 26(2).
- Callaghan, G. y Thompson, P. (2001), «Edwards Revisited: Technical Control and Call Centres», *Economic and Industrial Democracy* 22(1), pp. 13-37.
- Castillo, J. J. y López Calle, P. (2007), «Una generación esquilada: los efectos de las reformas laborales en la vida y trabajo de los jóvenes madrileños», *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales* 29.
- Colectivo ¿Quién Habla? (2006), *¿Quién habla? Lucha contra la esclavitud del alma en los call centers*, Buenos Aires, Tinta Limón Ediciones.
- Collinson, D. (2002), «Managing humour», *Journal of Management Studies* 39.
- Convergencia Documentos (2009), «Contact Centers», Documento número 76, julio, Buenos Aires.
- De Angelis, M. (2002), «Hayek, Bentham and the Global Work Machine: The Emergence of the Fractal-Panopticon», en A. Dinerstein y M. Neary (eds.), *The labour debate: An investigation into the theory and reality of capitalist work*, Aldershot (GB) y Burlington (VT), Ashgat.
- Del Bono, A. (2006), «Deslocalización extraterritorial de empleos del sector servicios. Sentidos y transformaciones del trabajo», *Sociología del Trabajo* 56, pp. 3-31, Madrid.
- Del Bono, A. y Bulloni, M. (2007), *Experiencias laborales y sentidos del trabajo. Los agentes telefónicos de call centers de servicios para exportación*, Documento de Trabajo n.º 42, Buenos Aires, CEIL-PETTE CONICET.

- Edwards, R. (1979), *Contested terrain. The transformation of the workplace in the twentieth century*, Estados Unidos, Basic Books.
- Fernie, S. y Metcalf, D. (1998), «(Not) Hanging on the Telephone: Payment Systems in the New Sweatshops», Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.
- Fleming, P. (2005), «Metaphors of Resistance», *Management Communication Quarterly* 19(1), pp. 45-66.
- Fleming, P. y Sewell, G. (2002), «Looking for “The Good Soldier, Svejk”: Alternative Modalities of Resistance in the Contemporary Workplace», *Sociology* 36(4), pp. 857-873.
- Fleming, P. y Spicer, A. (2007), *Contesting the corporation: Struggle, power and resistance in organizations*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Foucault, M. (1989), *Vigilar y Castigar*, Buenos Aires, Siglo XXI Editores.
- (1992), *Microfísica del poder*, Madrid, La Piqueta.
- (1996), *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*, México, Veintiuno editores.
- Harvey, D. (2005), «El “nuevo” imperialismo: acumulación por desposesión», en L. Panitch y C. Layes (eds.), *El nuevo desafío imperial. Socialist Register 2004*, Buenos Aires, CLACSO.
- Meradi, L. (2009), *Alta rotación. El trabajo precario de los jóvenes*, Buenos Aires, Tusquets Editores.
- Morayta, I.; Pirillo, J. y Zukerfeld, M. (2008), «Hacia la categoría de Trabajo Informacional: El caso de los *call centers*», *Avances de investigación*, hipersociología.org.ar, Buenos Aires, Facultad de Ciencias Sociales.
- Mulholland, K. (2004), «Workplace resistance in an Irish *call centre*: “slammin”, “scamming”, “smoking” and “leavin”», *Work, employment and society* 18(4), pp. 709-724.
- Rodrigues, S. y Collinson, D. (1995), «“Having Fun”?: Humour as Resistance in Brazil», *Organization Studies* 16(5), pp. 739-768.
- Sartre, J. P. (1995), *Crítica de la razón dialéctica*, Buenos Aires, Losada, Tomos 1 y 2.
- Virno, P. (2003), *Gramática de la multitud*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- (2003), *Virtuosismo y revolución. La acción política en la época del desencanto*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- Willmott, H. (1993), «Strength is Ignorance; Slavery is Freedom: Managing Culture in Modern Organizations», *Journal of Management Studies* 30(4), pp. 515-552.

Resumen: «Esquilmaación inmediata. El dispositivo de empresas tercerizadoras de call centers en Argentina»

En el presente artículo se aplica la noción de dispositivo de control al estudio de las relaciones entre capital y trabajo en grandes empresas de *call centers* tercerizados ubicados en Buenos Aires, Argentina. Se abordan dos cuestiones centrales: en primer lugar se describe y analiza una multiplicidad de prácticas de poder que integran los distintos elementos del dispositivo de la empresa. En un segundo momento analítico, y también expositivo, se aborda la línea de fuerza general y singular que define la relación estudiada: la esquilmaación inmediata.

Palabras clave: dispositivos empresariales, deslocalización, trabajadores jóvenes, precarización, control.

Abstract: «Immediate depletion. The device of the call centers outsourcing companies in Argentina»

In this article the notion of control dispositive is applied to the study of relations between capital and work in the call centers outsourcing companies located in the city of Buenos Aires. Two central points are presented: firstly a multiplicity of power practices that are part of the different elements of the company dispositive are described and analysed. Secondly the question of the general and singular main line, that defines the studied relations, which we call «immediate depletion».

Key words: business devices, outsourcing, young workers, insecurity, control.

LA PRÁCTICA DE LA AUTOGESTIÓN

Tipologías de análisis del movimiento de empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina

1. *Introducción*

Desde la crisis socioeconómica y política en Argentina (2001/2002) hasta la actualidad se extiende por el país un movimiento social de recuperación de empresas en quiebra, o en proceso de cierre, por parte de sus trabajadores. Sobre las consecuencias sociales de dicha crisis (Beccaria, 2007; Rapoport, 2005; Salvia, 2004) se asentaron los incentivos de una franja de trabajadores para que recuperaran sus empresas y las autogestionasen, como estrategia para enfrentar la amenaza de la desafiliación social, lo que constituyó el contexto de oportunidades políticas en términos macrosociológicos (McAdam, 1994) que favoreció dicho proceso. Además, existe otro tipo de incentivos sociales que expanden la recuperación de empresas, impulsados por la dinámica del propio movimiento social, que incluye la construcción de redes de asociaciones que facilitan la interacción y la acción colectiva entre los trabajadores, y que podemos considerar la dimensión microsociológica de la movilización.

Como resultado de ello, hacia 2005 se calculaba que existían cerca de 160 empresas recuperadas en todo el país, con alrededor de 9.000 trabajadores vinculados a las mismas. En el momento de realizar nuestro trabajo de campo, a fines de 2008 y comienzos de 2009, el número había ascendido a cerca de 200 casos. Las ramas metalúrgicas y otras manufacturas, el sector gráfico, alimenticio, etc. constituyen los rubros más destacados del fenómeno. Los trabajadores que protagonizan estos casos provienen de fábricas y empresas pertenecientes a las fracciones más débiles de la pequeña y mediana burguesía y constituyeron luchas claramente defensivas, en las cuales se trataba de salvar la continuidad laboral. Su rein-

Recibido: 29-IX-2010

Versión final aceptada: 17-II-2011

* Profesores de la Universidad Rovira i Virgili de Tarragona (URV), Departamento de Gestión de Empresas, Área Sociología, Av. Universitat, 1, Reus (43204). Correo electrónico: ignasi.brunet@urv.cat y alejandro.pizzi@urv.cat.

sención en el mercado capitalista forma parte de sus condiciones de viabilidad posteriores: más de un 40% de los productos de las empresas recuperadas constituyen insumos para otras empresas, a la vez que la gran mayoría son clientes de importantes firmas que dominan la oferta de los propios insumos que requieren para producir (Ruggeri *et al.*, 2005).

Las empresas recuperadas constituyen un movimiento social con raíces en el movimiento obrero; no son experiencias que provengan de la tradición cooperativista. Teniendo en cuenta estas raíces históricas, nos preguntamos: ¿Cómo se lleva a cabo la práctica de la autogestión? ¿Qué patrones organizativos se estructuran en el interior de estas empresas? ¿Qué criterios orientan las relaciones sociales entre los trabajadores de este movimiento social? Por tanto, el artículo tiene como objetivo general analizar las principales dimensiones de la autogestión y desarrollar categorías que faciliten la descripción e interpretación del proceso. Más específicamente, en primer lugar estudiamos los incentivos típicos que tienen los trabajadores para participar en el movimiento social. En segundo lugar, investigamos las formas de construcción de los liderazgos internos de cada empresa recuperada. En tercer lugar, dilucidamos los modos típicos de distribución de los ingresos generados por la empresa y los criterios que los legitiman. Y en cuarto lugar indagamos de qué manera se distribuyen los distintos tipos de conocimientos que requiere la autogestión de empresas.

Para cumplir con los objetivos, revisamos los principales conceptos de la teoría económica y social de la autogestión de empresas junto a las aportaciones centrales de los estudios específicos sobre empresas recuperadas con el objetivo de profundizar sus dimensiones y variables más relevantes y aportar nuevos elementos para su comprensión. Como resultado, elaboramos las variantes típicas de cada una de las dimensiones analizadas, a partir de un enfoque interpretativo de la acción social que da cuenta de la variedad que caracteriza al movimiento de empresas recuperadas, y que constituye un insumo relevante para próximas investigaciones sobre la dinámica del movimiento social. Así, el artículo presenta resultados empíricos novedosos sobre el vínculo entre la movilización social de los trabajadores y las formas de autogestión de sus empresas, a partir de un abordaje multidimensional, que nos permitió detectar cómo se implementan los procesos de autogestión y qué características organizativas adoptan.

La investigación que llevamos a cabo es de naturaleza cualitativa. Para ello se elaboró una muestra estructural que abarcó a la mayoría de los sectores económicos que cubren las empresas recuperadas, dando cuenta de diferentes realidades del mercado: metalúrgicas, gráficas, editoriales, hotelería, industrias plásticas, textiles, calzados, transporte, cristalerías y frigoríficos. También se respetó el criterio del tamaño de la empresa, al incluir organizaciones con menos de diez socios; PYMES de hasta 50 trabajadores; empresas medianas de entre 51 y 100 trabajadores; y empresas grandes de más de 100 trabajadores. Además, incluimos, de forma pareja, empresas de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires y de la provincia de Buenos Aires. Asimismo, se incluyeron experiencias que surgieron en las primeras etapas del movimiento, así como otras que ocurrieron poste-

riormente, incorporando también casos muy recientes. De igual forma, se tuvo en cuenta el criterio de entrevistar a trabajadores que responden a distintos espacios políticos dentro del movimiento general y, dentro de estos conjuntos, a conducciones más y menos comprometidas con la política. También se tuvo en cuenta casos que debieron atravesar por un duro conflicto, que incluyó tomas de la planta, la negativa de los dueños a perder la empresa, intentos de desalojo, etc., del mismo modo que casos en los que desde el inicio se desarrolló una salida consensuada entre las partes. Entre ambas situaciones, se analizaron muchos casos ubicados en puntos intermedios, que incluyeron algunas medidas de fuerza y soluciones negociadas. Por tanto, en la investigación no aspirábamos a obtener una representatividad extensiva, sino a buscar sujetos que reproduzcan, en una escala experimental, relaciones estructurales junto con los discursos que se adscriben a esas posiciones sociales y de esta manera proyectar algún tipo de información a un conjunto mayor, sobre el supuesto de homogeneidad interna de una «posición estructural». De este modo llevamos a cabo entrevistas en profundidad (realizadas entre noviembre de 2008 y enero de 2009) y observación, a través de visitas a empresas y reuniones de las organizaciones del movimiento social. Con relación a la técnica de análisis de la información obtenida, nos basamos en el análisis de discurso, considerando las estructuras discursivas como mediadoras de la acción social, lo que nos ha permitido comprender la evolución, conflictos y diversos escenarios del objeto de estudio.

2. Aproximaciones teóricas a la autogestión

La vinculación del surgimiento de las cooperativas de trabajadores con las crisis o los periodos recesivos del ciclo económico, en tanto alternativa al desempleo, fue observada por la literatura microeconómica neoinstitucional sobre empresas autogestionadas (Dréze, 1976; Ben-Ner, 2004; Bonin *et al.*, 2004; Meade, 2004). Para que la cooperativa sea un objeto de análisis diferenciado de la empresa capitalista, la condición necesaria es que exista participación de los trabajadores en la toma de decisiones de gestión (Bonin *et al.*, 2004); esto es, que el colectivo laboral ejerza el poder de mando dentro de la organización. Pero, ¿qué relación supone con la eficacia productiva? Las empresas autogestionadas pueden estimular las ganancias de productividad gracias a un acuerdo de tipo moral –aceptación de un marco normativo consensuado– por el cual el compromiso de los trabajadores reduce la conflictividad, genera menores costes de supervisión y estimula una mayor acumulación de capital humano (Vanek, 1970; Levin, 1984). De esta forma, se resalta el aspecto material del compromiso (Horvat, 1982); aunque también se afirma que la estabilidad en el empleo debe mucho más a la dinámica del mercado (Clarke, 1984). Sin embargo, según Morales *et al.* (2004), las perspectivas que enfatizan la participación y el compromiso son superadas por la teoría de los costes de transacción y por la teoría de la agencia.

El enfoque económico, por tanto, se centra en los cambios que resultan de la sustitución del objetivo de maximización del beneficio de la em-

presa neoclásica por otros criterios de maximización que reflejen la participación de los trabajadores en el proceso de toma de decisiones y el reparto colectivo del beneficio restante. Así, la función-objetivo de la empresa neoclásica es maximizar la rentabilidad global a corto plazo, mientras que la función-objetivo de una empresa autogestionada es maximizar el valor añadido de la producción per cápita (el ingreso neto por trabajador), descontados los costes financieros (Ward, 1958; Ben-Ner, 2004). Tales diferencias tienen implicancias diferentes para la producción y el empleo. Si se mantiene estable el empleo, el beneficio del trabajo debe ser más flexible y reflejar las condiciones del mercado, comparado con el salario estable que pagan las empresas capitalistas (Bonin *et al.*, 2004). Otra postura afirma que la lógica económica de la empresa autogestionada consiste en maximizar la utilidad individual de los trabajadores que la constituyen. Tal utilidad puede estar compuesta por diferentes factores, no sólo el monetario (Vanek, 1970), ya que el principal objetivo de las cooperativas no es maximizar las ganancias en la empresa y luego distribuirlas para maximizar los ingresos de los miembros, sino conducir actividades concretas de tal modo que resulte en una maximización de la satisfacción de las necesidades de los socios (Michelsen, 1997).

La diversidad de objetivos o utilidades que pueden tener los socios de una cooperativa plantea el problema de su articulación. Al respecto, Desforges y Vienney (1980) estudiaron la doble dimensión de la estrategia cooperativa. Por un lado, la determinación que ejerce la dimensión asociativa sobre la dimensión empresaria se califica como «genética» y constituye la legitimación de la organización cooperativa como asociación con valores diferentes de los capitalistas. Por otro lado, la determinación inversa, la ejercida desde la empresa hacia la organización, se califica como «funcional», porque la organización, para reproducirse, debe ser eficiente en el mercado. Un intento de integrar las dos lógicas en un modelo teórico ha sido el propuesto por Stryjan (1999), que da cuenta de cómo una organización constituida y sostenida por individuos provee respuestas a interrogantes sobre afiliación, estabilidad y conducción. El modo de afiliación define la manera en que los aportes de los individuos son incorporados a la organización. La estabilidad da cuenta del problema de la existencia continua de la estructura a lo largo del tiempo, a partir de una serie de rutinas diarias, que generan mecanismos de compromiso hacia la organización. Por último, la conducción y la toma de decisiones, en el caso de las organizaciones autogestionadas, se lleva a cabo por los propios miembros, bajo formas representativas, quienes simultáneamente están siendo resocializados por la estructura que ellos continuamente rediseñan.

Por tanto, la sola utilización de categorías económicas resulta insuficiente para elaborar un modelo de comportamiento de la organización cooperativa, debido a que se requiere estudiar la vinculación entre cuatro dimensiones que conforman el fenómeno (Monzón, 1989): (1) las relaciones entre los socios; (2) las relaciones entre los socios y el establecimiento cooperativo, en tanto el desarrollo de la actividad económica constituye un fin en sí mismo, más allá de la obtención de beneficios; (3) las relaciones entre el establecimiento y el mercado; y (4) las relaciones

entre el establecimiento cooperativo y los socios, que remite al criterio de reparto proporcional de los excedentes entre los socios. De esta manera, el enfoque permite captar el interjuego de la dimensión asociativa y económica de las cooperativas.

De la discusión teórica sobre organizaciones económicas autogestionadas se desprende la conclusión de utilizar un abordaje multidimensional, que atienda las variables de diferente naturaleza que intervienen en el funcionamiento de aquéllas. Sin embargo, estas aproximaciones analizan sólo la dimensión interna de las organizaciones autogestionadas, sin abordar los efectos que sobre la misma tiene la movilización social. Concretamente, para nuestro caso, los incentivos sociales (Tarrow, 1997; Tilly, 1978; 2002) que favorecen la acción colectiva de recuperación y autogestión de empresas cumplen un papel relevante sobre las formas propias que adquiere la organización y funcionamiento de estas unidades productivas manejadas por sus trabajadores.

3. Estudios sobre empresas recuperadas en Argentina

En este subapartado analizamos las principales aportaciones específicas sobre la recuperación de empresas en Argentina. A partir de la revisión bibliográfica (Dávolos y Perelman, 2003; Fajn, 2003; Rebón, 2004 y 2005; Fernández, 2006; Ruggeri *et al.*, 2005; Ruggeri, 2007 y 2010; Ranis, 2009), señalamos las principales dimensiones que la literatura analiza con relación a la práctica de la autogestión en empresas recuperadas: (1) la distribución del poder y la participación dentro de la organización; (2) la lógica económica de distribución de los ingresos; (3) la organización del trabajo.

Sobre la distribución del poder, para Fajn (2003) la autogestión de los trabajadores se manifiesta en las nuevas modalidades de control de la producción, un nuevo uso del espacio y una nueva distribución del saber. Para Ghibaudi (2003), estas relaciones se expresan en dos dimensiones: (1) la distribución de la información y (2) las decisiones de gestión. En cuanto a la participación dentro de la organización, se destaca el papel protagónico que tienen quienes fueron delegados sindicales de base en etapa capitalista de la empresa (Dávolos y Perelman, 2003; Fajn, 2003; Rebón, 2004; Ruggeri, 2005; Fernández, 2006). A su vez, en muchas situaciones existe un grupo de trabajadores que reproduce un tipo similar de estratificación interna y relaciones sociales al que tenían como asalariados: cumplen un horario, esperan instrucciones y se limitan a realizar prácticamente las mismas tareas que realizaban en su condición de asalariados.

Fajn y Rebón (2005) señalan las condiciones que favorecen las prácticas asamblearias: (a) el tamaño relativamente pequeño de las empresas recuperadas estimula las interacciones directas, cara a cara, entre todos los miembros de la empresa; (b) bajos niveles de estratificación interna, lo que favorece relaciones más horizontales; (c) experiencias de elevada conflictividad para las empresas recuperadas, que promovieron nuevas relaciones de cercanía y cooperación entre los trabajadores en los momentos de lucha. Conflictividad que introdujo nuevas prácticas de discusión y decisión colectiva que luego encontraron continuidad en la gestión.

Con respecto a la lógica económica y la distribución interna de excedentes, Ghibaudi (2003) sostiene que el sentido capitalista continúa mediante en el modo de utilizar y reproducir el trabajo en el interior de la fábrica. Esto es así porque las exigencias del mercado, en cuanto a precios y cantidades que se han de producir en un determinado periodo de tiempo de entrega, determinan la extensión de la jornada de trabajo, su intensidad, la remuneración, etc. Sin embargo, en este marco, para Dávolos y Perelman (2003), dentro de su universo de empresas estudiado, la igualación de los retiros mensuales es una decisión tomada en la mayoría de las empresas, y se estableció tras debates internos entre los trabajadores. En Fajn (2003), como también en Rebón (2005) y Ruggeri *et al.* (2005), se destaca que los casos que atravesaron una mayor conflictividad vieron fortalecidos sus niveles iniciales de solidaridad y esto se tradujo en una mayor igualdad en el reparto de los ingresos que genera la cooperativa.

En cuanto a la organización del trabajo, se produjeron ciertas innovaciones de procesos productivos: cambios en el uso de los espacios, mayor polivalencia de tareas, procesos de recualificación de la fuerza de trabajo, flexibilización de las normas y horarios, y atenuación de los regímenes disciplinarios (Rebón, 2005). Sin embargo, el problema de la tecnología productiva heredada de la empresa anterior y su influencia sobre las condiciones de mantenimiento de la autogestión constituyen un obstáculo para el desarrollo de una democracia participativa dentro del ámbito productivo, en la medida en que las propias tecnologías determinan, relaciones de jerarquía y control (Fajn y Rebón, 2005). Briner y Cusmano (2003) plantean que la polivalencia en los puestos de trabajo no constituye un obstáculo a la autogestión, ya que es funcional en las primeras instancias de la puesta en marcha de la producción, pero puede convertirse en una restricción en la medida en que la escala de la producción requiera una dedicación completa para incrementar la productividad. En Ruggeri (2007) se sostiene que las innovaciones más relevantes que muestran estas experiencias son las «innovaciones sociales», que refieren a cambios en los patrones típicos de gestión de la empresa y su vinculación con la comunidad.

Esta somera revisión bibliográfica deja de lado la discusión interna entre las diferentes investigaciones (Pizzi, 2008), porque resalta las principales dimensiones y variables comunes para, a partir de ellas, llevar a cabo nuestro propio análisis. Por tanto, profundizamos y sistematizamos el análisis de las dimensiones que la literatura especializada destaca como más relevantes: la distribución del poder y la participación de los trabajadores y, específicamente, los tipos de liderazgo, de organización interna, de distribución de los ingresos y de los saberes.

4. La práctica de la autogestión

4.1. Incentivos y orientaciones de la movilización social

Construimos una tipología de incentivos a la movilización, con el objetivo de interpretar las distintas formas de participación de los trabajadores dentro del movimiento social. Encontramos un grupo de trabajadores que li-

deran sus empresas y participan activamente en el movimiento con la voluntad de conducirlo políticamente, con vistas a la acumulación de poder político y social. Proviene de la militancia social y sindical, por lo cual confluyen diversas posiciones de izquierda, socialcristianas, peronistas, etc. Bajo sus impulsos se conformaron distintas organizaciones políticas del movimiento con posicionamientos, tradiciones ideológicas y organizativas diversos. Los mismos unificaron la acción colectiva de los trabajadores, asesorando en las tácticas y estrategias en cada caso. Un segundo tipo de orientación consiste en participar del movimiento con criterios pragmáticos, buscando ventajas corporativas, sin interés político o ideológico definido. En dicha orientación «pragmática» no prevalece la voluntad de poder político, ni resultan centrales las orientaciones y/o tradiciones políticas e ideológicas, porque la relación con la política es puramente instrumental. Lo importante es fortalecer económicamente a la cooperativa y garantizar la seguridad laboral. La tercera orientación la encarnan trabajadores que basan los motivos de su participación en las organizaciones del movimiento social según criterios de «lealtad» hacia algunos dirigentes y espacios políticos, debido a la ayuda recibida de parte de los mismos.

Además, elaboramos otro eje que hace referencia al ámbito de direccionamiento, inversión y movilización de los recursos (materiales, organizativos, intelectuales, sociales) de las empresas recuperadas. En primer lugar, una orientación «hacia afuera» de la propia empresa, que supone la existencia de incentivos para constituir organizaciones que articulen a las empresas recuperadas entre sí, junto con otros actores sociales con los que perciban ciertas afinidades políticas, y que incluye tanto orientaciones politizadas como pragmáticas. En segundo lugar, una orientación «hacia adentro» de la propia organización implica direccionar sus recursos hacia el fortalecimiento de la empresa / cooperativa, siendo así que los esfuerzos de construcción colectiva o política no forman parte de sus incentivos. Por tanto, no resulta articulable con un tipo de orientación politizada que, por definición, implica trascender el ámbito interno de la propia organización.

Los trabajadores con orientación política «hacia fuera» de su propia empresa, que implica la disposición a conformar «alianzas sociales» (Rebón, 2004) fundamentales para el éxito del movimiento, y, dentro de ellos, especialmente los sectores «politizados», son quienes sostienen y conducen la movilización social. Dicha movilización ejerce su influencia sobre las formas internas de organización en cada empresa recuperada porque el procesamiento interno de la experiencia de movilización y recuperación, por parte de cada colectivo laboral, incide en el tipo de liderazgo y en los criterios de distribución del poder de decisión dentro de las empresas autogestionadas.

4.2. Liderazgos y organización interna

La dinámica de estas organizaciones puede ser abordada articulando y adaptando a nuestro caso los múltiples aspectos que caracterizan el funcionamiento de empresas autogestionadas (Stryjan, 1999; Monzón, 1989),

consistentes con las dimensiones que destaca la revisión de la literatura especializada sobre nuestro objeto de estudio. De este modo, elaboramos categorías que describen las formas típicas de ejercer el liderazgo y la conducción de cada empresa recuperada, así como variantes típicas de estructuración de su organización interna y de los modos de relación de los trabajadores con su empresa.

Con relación al grado de consolidación de los liderazgos dentro de estas empresas, observamos dos senderos recurrentes de evolución político / organizacional. Por un lado, existen empresas recuperadas con conducciones estables que mantienen una línea de acción consensuada por la mayoría de los trabajadores. La mayor parte de los casos se ubican en esta categoría. Un tipo de empresa recuperada mantiene estable en el tiempo al mismo grupo de personas en cargos directivos y justifica dicha situación sobre la base de criterios de eficiencia en los resultados (económicos, organizativos y/o políticos). Eficiencia que se fundamenta, a su vez, en la demostración de mayores / mejores competencias directivas de este grupo, o por la mayor responsabilidad / compromiso con la cooperativa, que se traduce en más oportunidades de crecimiento para la organización. A su vez, se resalta complementariamente la pasividad de otro sector de trabajadores que reproduce comportamientos de trabajador asalariado, ilustrado en el siguiente relato:

Con respecto al paso que dimos para manejar la empresa, hay gente que es chata y hay gente que es pico. Entonces, ¿quién sufre más? La gente que es pico: la gente que se pone todo en la espalda, la gente que salió a buscar opciones, que fue a los ministerios, que da la cara. Está bien, la gente que es valle se dedica a la producción. O sea, en el fondo, son complementarios los unos de los otros.

(Socio de la Cooperativa Artes Gráficas El Sol)

No todo el colectivo laboral se involucra de igual forma en la movilización social de cada empresa recuperada. Por tanto, las diferencias internas se legitiman en función del diferente compromiso y responsabilidad que asumen los protagonistas.

La continuidad de las mismas personas en la conducción se justifica en función de su trayectoria política, de la defensa coherente de un proyecto colectivo que redundará en mejoras económicas y organizativas:

Resulta fundamental la conducción que tiene cada empresa... Además, ayuda a evitar desbandes y manejos económicos y políticos raros. Mirá, también está vinculado a la trayectoria política de los dirigentes. Y, lamentablemente, es así.

(Socio de la Cooperativa Viniplast)

De esta manera, se configura un tipo de representación sobre la organización interna que separa claramente un sector activo y otro pasivo, complementarios y funcionales a la organización económica, sobre el que se asienta la justificación de las relaciones jerárquicas, aunque sujetas a su legitimación periódica en la Asamblea de trabajadores-socios.

Otro tipo de empresas tiene conducciones estables internamente, pero integradas por diferentes trabajadores en distintos periodos, y es una consecuencia de decisiones explícitas de los trabajadores de mantener el espíritu de horizontalidad e igualdad, forjado y/o afianzado en los momentos más álgidos del conflicto. Dentro de este subconjunto, en varios casos existieron delegados sindicales que condujeron la recuperación de la empresa, pero los mismos han ido rotando en distintos puestos de conducción, a la vez que muchos trabajadores de base se han incorporado y han realizado alguna experiencia de dirección. Constituyen casos en los que la movilización estimuló y concientizó a un mayor número de trabajadores del colectivo laboral, con consecuencias en las formas de conducción interna de las organizaciones.

Por otro lado, existen (pocas) empresas con fuertes conflictos de coordinación interna, que se potencian en empresas recuperadas descapitalizadas, con grandes dificultades de inserción económica, por lo que las conducciones se enfrentan a serios problemas de legitimación interna para sostener la autoridad y el proyecto.

A continuación analizamos los modos típicos de ejercicio del poder dentro de la organización, según el eje organizativo «vertical / horizontal». Formalmente, el órgano soberano de una cooperativa de trabajo es la Asamblea de socios, cuya voluntad ejecuta el Consejo de Administración. Sin embargo, dicha voluntad se expresa anualmente, cuando se realizan las asambleas ordinarias. Allí los socios tienen la posibilidad, mediante su voto, de aprobar o no lo acordado por el Consejo de Administración, y fijar los objetivos para el ejercicio siguiente, que deberán ser llevados adelante por los consejeros elegidos para el próximo mandato. Por tanto, el funcionamiento democrático se encuentra regulado y limita la participación de los socios a un mecanismo representativo que se pone en juego una vez al año, cuando los socios deben aprobar o rechazar las decisiones del Consejo, y que muchas veces resultan irreversibles. Sin embargo, en los casos estudiados aquí, estos principios organizativos se fusionan con la tradición y cultura de los colectivos obreros movilizados, que no provienen del cooperativismo, sino de diferentes experiencias laborales, organizativas y políticas del movimiento obrero, y generan modalidades organizativas con rasgos propios.

Una variante se aproxima a este modelo cooperativo formal, en donde las relaciones de jerarquía se cristalizan y reproducen en el funcionamiento autónomo del Consejo de Administración, en correspondencia con la existencia de conducciones arraigadas y encarnadas por las mismas personas a lo largo de los años, que va consolidando y afianzando con el tiempo las diferenciaciones iniciales en cuanto a saberes, capital simbólico y relaciones de liderazgo, ilustrado en el siguiente relato:

Nosotros nos organizamos como cooperativa y nos basamos en la pirámide de la cooperativa. Primero tenemos reuniones entre los gerentes y los responsables de ventas. O sea, la gente de producción, de ventas, el administrador y el Consejo, para la toma de decisiones. Yo tengo que informar del estado de las máquinas, la gente de producción tiene que informar sobre cómo llega esa producción, la gente de ventas tiene que informar sobre los nuevos contactos,

y el Consejo decidir y emitir órdenes para implementar eso y transmitirlo a los socios. Además, nosotros siempre tuvimos asambleas mensuales para dar el informe financiero.

(Socio de la Cooperativa Artes Gráficas El Sol)

En suma, existe un dispositivo organizativo –el Consejo de Administración– por el cual está predefinido quiénes asumen las decisiones y el tiempo durante el cual tiene vigencia el mandato para ejercer el poder.

Este tipo de ordenamiento interno típico, con diferencias de grado según cada caso concreto, constituye una variante diferenciada de otra modalidad, que combina el funcionamiento clásico de las cooperativas de trabajo con prácticas de democracia obrera de base –coordinación de la acción colectiva por medio de asambleas en las propias plantas–, provenientes del acervo cultural de los trabajadores. Constituyen sedimentos legados de experiencias de organización democrática ejercitada en etapas de conflicto laboral. Dicha coordinación democrática, de raíz fundamentalmente obrera, adquiere continuidad práctica amalgamándose con los principios cooperativos, generando una organización con trazos *sui generis*. El rasgo fundamental que manifiestan consiste en que el Consejo de Administración no acapara para sí las decisiones estratégicas de la empresa recuperada, sino que esta función la procesa colectivamente la Asamblea de trabajadores. De esta manera, lo que en el cooperativismo tradicional está contemplado como una medida excepcional –la Asamblea extraordinaria–, en esta variante organizativa que estudiamos constituye una práctica relativamente habitual, que remite a la forma propia de coordinar decisiones y acciones de los trabajadores en momentos de lucha o reivindicaciones durante su pasado asalariado.

En muchas ocasiones, esta práctica es el resultado de la estrategia de las conducciones gremiales (los delegados de fábricas), que tienen incorporado en su cultura que la Asamblea de trabajadores es la instancia que legitima los contenidos de las decisiones que se toman. En otros casos, en los que los trabajadores poseen menos experiencia gremial, constituye un *know how* aprendido gracias a la vinculación con organizaciones del movimiento de empresas recuperadas. En esta variante, el Consejo de Administración, que en el modelo cooperativista clásico es el eje articulador de la organización, constituye un órgano ejecutor de lo que se decide y legitima en la práctica asamblearia regular de los trabajadores.

Un trabajador ilustra la relación entre el Consejo de Administración y la Asamblea, típica de esta variante organizativa:

Siempre resolvemos por Asamblea, pero las cosas importantes, no hacemos una Asamblea por una boludez. Si no, estaríamos en asamblea permanente. Para eso hay un Consejo de Administración. El Consejo elabora ideas, las propone, y después en Asamblea se ve, y si se aprueba se hace, y si no, no. Así funcionamos. Y así fuimos creciendo.

(Socio de la Cooperativa San Justo).

Las cuestiones consideradas «técnicas» u «operativas» son asumidas, entonces, por el Consejo de Administración, y los asuntos concebidos como

«estratégicos» o «políticos» pasan por el tamiz de la Asamblea de trabajadores, que legitima las decisiones que se adopten. Por tanto, vemos que el procesamiento simbólico y cognitivo que cada colectivo laboral hace de su propia experiencia de movilización resulta clave para comprender las formas de estructuración y legitimación del ordenamiento interno de cada empresa recuperada.

4.3. La distribución de los ingresos y los saberes en la empresa

En primer lugar, hallamos una modalidad de distribución igualitaria de los ingresos que genera la empresa recuperada. La misma ha logrado (y mantenido en el tiempo) el consenso suficiente para que las respectivas asambleas de cada organización autogestionada lo apruebe y lo incorpore a su estatuto. Este criterio lo han adoptado empresas autogestionadas con conducciones de orientación pragmática y otras con orientaciones más definidas política e ideológicamente, pertenecientes a diferentes espacios políticos y a diferentes sectores productivos. Por tanto, el modo de reparto de los ingresos no se puede correlacionar directamente con ninguna de estas variables por separado, sino que resulta decisivo el procesamiento simbólico interno de la recuperación de la propia empresa que hizo cada grupo de trabajadores. En esta representación, la igualdad en los ingresos constituye un factor positivo de unidad, que no perjudica la eficiencia organizativa y la viabilidad económica. Observamos un discurso social que resalta el valor de la igualdad como factor de cohesión y clave del éxito de la organización autogestionaria:

Los primeros tiempos fueron duros. Pero todos sabíamos lo que teníamos que hacer, porque cada uno estaba en su puesto de laburo, porque cada uno fue haciendo lo que sabía hacer. Y uno le da una mano al otro, así fuimos saliendo adelante, así fuimos progresando, y ahora somos todos iguales, no hay diferencia de nada, todos ganamos igual, cobramos la misma plata, no hay diferencias.

(Socio de la Cooperativa San Justo)

La solidaridad entre los trabajadores es un componente central que legitima el reparto del ingreso igualitario, considerado el factor fundamental que explica el éxito de la recuperación de empresas y, por tanto, un valor que debe defenderse y mantenerse. Dicho criterio suele formar parte de una estrategia de conducciones politizadas del movimiento social con tendencias ideológicas de izquierda, al considerar que esta práctica constituye un paso en la construcción de un modelo socioeconómico alternativo a la lógica empresarial capitalista. Sin embargo, como mencionamos antes, no es suficiente la decisión de las conducciones, porque este tipo de medidas son tomadas en la Asamblea general, y deben tener el consentimiento de la mayoría de los trabajadores. Por ello es decisivo cómo el conjunto de trabajadores haya procesado cognitivamente la experiencia de la recuperación de la empresa y, como resultado de ello, qué

valor le asignen a la solidaridad y la igualdad en tanto factor clave del éxito de la acción colectiva.

Otro amplio conjunto de empresas recuperadas tiene ingresos diferenciados entre sus trabajadores y pueden pertenecer a distintos espacios políticos dentro del movimiento social y tener diferentes orientaciones hacia la política. En estos casos las diferencias se consensúan en Asamblea y en el estatuto se cristalizan los acuerdos alcanzados. Los criterios legitimadores resaltan el estímulo a la responsabilidad y a la eficiencia que promueve la desigualdad en los retiros. En muchos casos las diferencias salariales no son muy significativas, pero tienen el valor simbólico de expresar la diferenciación social interna en la organización.

De esta manera, el discurso social que legitima las diferencias en el reparto de los ingresos apelando a las diferentes responsabilidades cumplidas por cada trabajador implica que las mismas deben estar reconocidas en los retiros mensuales:

Cuando terminamos de definir cómo nos íbamos a organizar, y que los compañeros lo aceptaron, también arreglamos que, de acuerdo a la responsabilidad que se ocupe en el trabajo, haya una diferencia remunerativa. O sea, que no todos ganaran de la misma forma. Pero más que nada era simbólico, porque entre el que gana más y el que gana menos hay una diferencia de un peso por hora. Hay tres módulos, pero es simbólico nada más.

(Socio de la Cooperativa Metal Varela)

En otros casos, fundamentalmente en aquellos que mantienen una estructura organizativa con rasgos más «verticales», la justificación de las diferencias consiste en apelar a las pautas salariales del convenio colectivo de su sindicato, aunque también resaltan que las diferencias de ingresos personales son menores que en una empresa capitalista.

En cuanto a los conocimientos puestos en práctica para sostener la autogestión, en el discurso de los trabajadores encontramos, en primer lugar, un saber y una información «operativa», que remite al conocimiento técnico del proceso productivo. Hay dos modalidades básicas en que se distribuyen estos conocimientos. Una primera forma refiere a una distribución intraempresa, dada fundamentalmente por las necesidades de polivalencia funcional. La solidaridad que se fortaleció durante el proceso de recuperación se tradujo en un aumento de la polivalencia de funciones y de transmisión de los conocimientos necesarios para trabajar. La segunda forma se basa en relaciones de apoyo y transferencia de conocimientos técnicos entre las empresas recuperadas y ciertos agentes externos a la propia unidad productiva, como el Estado, las universidades, el movimiento cooperativo, el propio movimiento de empresas recuperadas, etc. Estas instancias de transferencia de conocimientos resultan decisivas, en gran parte, debido a las dificultades de origen que comportó la propia recuperación, que en muchas ocasiones implicó procesos de descapitalización de sus recursos humanos, especialmente aquellos vinculados con el *management*, la comercialización, las finanzas, etcétera.

En segundo término, hallamos un tipo de saber e información «estratégico», vinculado a decisiones comerciales, productivas y de relaciones

políticas con movimientos, partidos políticos, áreas del Estado, etc. La modalidad de circulación de dichos saberes depende del tipo de funcionamiento de la empresa recuperada, según sean organizaciones más o menos jerárquicas u horizontales. En estos últimos casos, las decisiones estratégicas se suelen tomar en asambleas y luego el Consejo de Administración las implementa. Esta práctica remite más a la cultura obrera en las fábricas y a la movilización social que a la tradición cooperativista, de la que carecían los trabajadores de estas empresas al embarcarse en el proceso de recuperación. El siguiente relato ilustra el criterio de sustentar las decisiones estratégicas en la Asamblea:

Con respecto a qué vamos a producir, cómo, en qué plazos, todas estas cuestiones las decidimos en Asamblea. Nos juntamos todos y si hay cosas para decidir, lo hacemos. Después nos vamos coordinando con los jefes y responsables de cada sección. En esas reuniones más chicas vamos definiendo las cosas más específicas del trabajo.

(Socio de la Cooperativa Metal Varela)

Por el contrario, en otras experiencias perviven esquemas organizativos más verticales, en los que las decisiones estratégicas las toma el Consejo de Administración y luego se transfieren al conjunto de los trabajadores. Estas prácticas organizativas, más ajustadas al esquema de funcionamiento cooperativo típico, se montan sobre patrones de comportamiento tradicional y pasivo en muchos obreros, con orientaciones «hacia adentro» de la organización. En estos casos, hallamos que las decisiones estratégicas las toma el Consejo de Administración y luego las comunica a los grupos de trabajo pertinentes.

Vinculado con la gestión de los saberes se encuentra la organización interna de la producción. Sintéticamente, encontramos que ésta se desenvuelve con leves variaciones dentro de un modelo general. Por un lado, un sector de trabajadores continúa realizando las mismas tareas laborales que desempeñaba bajo la relación asalariada, o bien funciones distintas pero cercanas a las originales, debido a que constituyen organizaciones más flexibles, con necesidad de polivalencia. Por otro lado, dado que los cuadros medios y profesionales, en la mayoría de los casos, no participaron de la recuperación de las empresas fallidas, algunos trabajadores han debido reconvertirse para desempeñar nuevas tareas y funciones. Dichas reconversiones se vieron favorecidas por la transferencia solidaria de saberes entre trabajadores dentro de las empresas y por procesos de capacitación y formación, brindados por diferentes universidades, movimientos sociales, o ciertas agencias estatales que colaboran con estas empresas; reconversión inexplicable sin la movilización social y la coordinación de los recursos colectivos.

Por último, observamos un modelo organizativo de la producción similar entre las empresas recuperadas: se determinan los sectores principales dentro de la empresa y se eligen directores de cada uno de esos sectores. A su vez, estos sectores pueden tener varias áreas. En tal caso, se eligen responsables de esas áreas, que suelen ser nombrados por los propios compañeros de las mismas. Los responsables o directores de sec-

tores se suelen elegir mediante Asamblea, aunque en los casos de organización más vertical los integrantes y sus responsabilidades se deciden en el Consejo de Administración. Sin embargo, en cada caso existen variaciones dadas por factores que remiten a la historia propia de cada empresa recuperada, como las características productivas específicas de cada empresa, la distribución de la autoridad, el grado de compromiso con el nuevo proyecto por parte de los trabajadores, etc., y que tienen una incidencia distinta en cada experiencia.

5. Conclusión

El fenómeno de las empresas recuperadas por sus trabajadores constituye un ejemplo, aun en escala reducida, de la vitalidad y creatividad del movimiento obrero. La construcción de nuevas formas organizativas y modos de resistencia social expresan la búsqueda permanente de alternativas frente a las recurrentes crisis y reestructuraciones económicas. Específicamente, esta experiencia se inscribe en un ciclo de luchas sociales en Argentina como consecuencia de los efectos provocados por décadas de políticas neoliberales, cuyo punto de máxima conflictividad se manifestó en la crisis política, económica y social de los años 2001 y 2002.

El artículo aporta elementos de análisis que complementan y profundizan el conocimiento existente sobre las empresas recuperadas en Argentina. Presentamos una serie de tipos y variantes organizativos y de orientación de la acción colectiva que resultan útiles para ahondar este fenómeno social en posteriores investigaciones. Aquí no analizamos la distribución cuantitativa de casos en cada tipo, sino que desarrollamos las características cualitativas de los mismos, con la finalidad de comprender pautas típicas de organización y acción colectiva. En este sentido, examinamos las dimensiones centrales de la organización interna de las empresas autogestionadas y profundizamos el aspecto cualitativo de las principales variables que intervienen en cada dimensión. Para ello nos apoyamos en aportaciones teóricas del campo económico y sociológico sobre cooperativas y empresas autogestionadas, y señalando las limitaciones de tales enfoques.

Consideramos que no se pueden comprender adecuadamente las formas de autogestión independientemente de la movilización social, porque ésta pone en juego unos incentivos colectivos y unas dinámicas de interacción entre agentes sociales que condicionan y orientan las estrategias y las relaciones organizativas / autogestionadoras entre los trabajadores de estas empresas. La relevancia de la movilización social relativiza la perspectiva individualista del enfoque económico sobre la lógica de la autogestión, así como los enfoques sociológicos de la lógica cooperativa basados exclusivamente en la dimensión interna de la organización. La movilización nos permite comprender que los incentivos sociales que orientan la acción colectiva están entrelazados con el contexto sociopolítico del que los propios sujetos participan.

Partimos de la elaboración de unos incentivos típicos hacia la acción colectiva por parte de los trabajadores y observamos su incidencia sobre

las formas de coordinación interna de cada empresa autogestionada. Son los sectores «politizados» (provenientes de diferentes culturas políticas y sindicales) y estimulados por los incentivos colectivos que genera la movilización social quienes lideran las organizaciones políticas del movimiento social, acompañados por sectores «leales» y «pragmáticos». Destacamos que el procesamiento interno de la experiencia de movilización y recuperación, por parte de cada colectivo laboral, incide en el tipo de liderazgo y en los criterios de distribución del poder de decisión dentro de las empresas autogestionadas.

Teniendo esto en cuenta, se analizaron los modos de manifestación y el grado de afianzamiento del poder colectivo dentro de las organizaciones. La mayoría se encuadra en formas estables de ejercer la conducción dentro de las empresas, aunque aquí existen liderazgos permanentes y rotativos. Los mismos se legitiman según criterios de eficiencia de gestión y/o experiencia y compromiso político con el movimiento social, en el primer caso; o bien según criterios de democracia directa, de base, en los segundos, que remite a la cultura de resistencia del movimiento obrero argentino.

A su vez, el ejercicio del poder interno de cada empresa –la coordinación de la organización– puede expresarse de formas más o menos verticales u horizontales, según el peso diferencial que tenga la Asamblea de Socios o el Consejo de Administración de la cooperativa en la toma de decisiones estratégicas durante el desenvolvimiento temporal de la empresa recuperada. Sobre esto inciden factores idiosincrásicos de cada colectivo laboral, derivados de su propia experiencia grupal de recuperación de la empresa y de movilización social. Como resultado, se refuerzan tendencias iniciales referidas a las actitudes de los trabajadores hacia la participación en la organización. Por un lado, sectores con una actitud de compromiso y participación activa y, por otro, comportamientos que reproducen actitudes de pasividad hacia los problemas colectivos de la organización.

Con relación a la lógica económica de distribución de los ingresos entre los trabajadores, la variante igualitarista se basa en la apuesta por sostener la solidaridad interna, visualizada como la clave del éxito del colectivo. Sobre ella, en algunos casos, se montan proyectos políticos tendentes a implementar modos alternativos a la lógica de explotación capitalista. Los casos de distribución diferenciada de la riqueza se legitiman en el respeto a las jerarquías y la centralidad que juegan las distintas responsabilidades, que merecen un reconocimiento diferenciado, como claves del éxito del emprendimiento. Ambas alternativas expresan distintas formas de procesamiento interno, por parte de los colectivos laborales, de sus experiencias de movilización social.

En cuanto a la distribución de los conocimientos, estrechamente relacionada con la distribución del poder, se observa que la gestión de los mismos trasciende el ámbito interno de cada cooperativa, ya que cobran relevancia un extendido conjunto de estrategias de capacitación, formación, transferencia de saberes, etc., por parte de movimientos sociales, agencias estatales, etc., lo que indica que la autogestión involucra también a una red externa, construida y sostenida a partir de la propia movilización social. El

carácter social de la autogestión, por tanto, trasciende a la propia unidad productiva y pone en acto los recursos de la sociedad movilizadas.

Referencias bibliográficas

- Beccaria, L. (2007), «Pobreza», en S. Torrado (comp.), *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo centenario*, tomo II, Buenos Aires, Edhasa.
- Ben-Ner, A. (2004), «Sobre la estabilidad de la organización de tipo cooperativo», en A. Morales, J. Monzón y R. Chávez (eds.), *Análisis económico de la empresa autogestionada*, España, CIRIEC, pp. 161-182.
- Bonin, P.; Derek, J. y Putterman, L. (2004), «Estudios teóricos y empíricos sobre cooperativas de producción», en A. Morales, J. Monzón y R. Chávez (eds.), *Análisis económico de la empresa autogestionada*, España, CIRIEC, pp. 47-100.
- Briner, M. y Cusmano, A. (2003), «Las empresas recuperadas en la Ciudad de Buenos Aires. Una aproximación a partir del estudio de siete experiencias», en E. Hecker y M. Kulfas (comps.), *Empresas Recuperadas. Ciudad de Buenos Aires*, Buenos Aires, Secretaría de Desarrollo Económico, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, pp. 20-64.
- Cincuneguí, C. (2006), *Estudio sobre empresas recuperadas, expropiaciones y alternativas de autogestión*, mimeo, a pedido del Ministerio de Trabajo de la Provincia de Buenos Aires.
- Clarke, T. (1984), «Alternative models of cooperative production», *Economic and Industrial Democracy* 5, pp. 97-129.
- Dávolos, P. y Perelman, L. (2003), «Empresas recuperadas y trayectoria sindical: la experiencia de la UOM de Quilmes», en G. Fajn, *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*, Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación, pp. 185-219.
- Desforges, J. y Vienney, C. (1980), *Stratégie et organisation de l'entreprise cooperative*, Francia, Ed. du Jour.
- Drèze, J. (1976), «Some theory of labor management and participation», *Econometrica* 44(6), pp. 319-336.
- Fajn, G. (2003), *Fábricas y empresas recuperadas. Protesta social, autogestión y rupturas en la subjetividad*, Buenos Aires, Centro Cultural de la Cooperación.
- Fajn, G. y Rebón, J. (2005), «El taller ¿sin cronómetro? Apuntes acerca de las empresas recuperadas», *Herramienta* 28, en [http://www.herramienta.com.ar].
- Fernández, A. (2006), *Política y subjetividad. Asambleas barriales y fábricas recuperadas*, Buenos Aires, Tinta Limón.
- Fernández Álvarez, M. (2007), «De la recuperación como acción a la recuperación como proceso: prácticas de movilización social y acciones estatales en torno a las fábricas recuperadas», *Cuadernos de Antropología Social* 25, pp. 91-111.
- Ghibaudi, W. (2003), *Un lugar para las... fábricas recuperadas en la región metropolitana de Buenos Aires, Río de Janeiro*, tesis de maestría presentada en Universidad de Campinas.

- Gracia, A. y Cavaliere, S. (2007), «Repertorios en fábrica. La experiencia de recuperación fabril en Argentina, 2000-2006», *Estudios Sociológicos* XXV, enero-abril, pp. 155-186.
- Horvat, B. (1982), *The political economy of socialism*, Nueva York, Sharpe, Armonk.
- Kulfas, M. (2003), «El contexto económico. Destrucción del aparato productivo y reestructuración regresiva», en E. Hecker y M. Kulfas (comps.), *Empresas Recuperadas. Ciudad de Buenos Aires*, Buenos Aires, Secretaría de Desarrollo Económico, Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires, pp. 4-19.
- Levin, H. (1984), «Employment and productivity of producer cooperatives», en R. Jackall y H. Levin (eds.), *Worker cooperatives in America*, Berkeley, University of California Press, pp. 16-31.
- Magnani, E. (2003), *El cambio silencioso. Empresas y fábricas recuperadas por los trabajadores en la Argentina*, Buenos Aires, Prometeo.
- McAdam, D. (1994), «Cultura y movimientos sociales», en E. Laraña y J. Gusfield (eds.), *Los nuevos movimientos sociales*, Madrid, CIS.
- Meade, J. (2004), «La teoría de las empresas autogestionadas por los trabajadores y el reparto de beneficios», en A. Morales, J. Monzón y R. Chávez (eds.), *Análisis económico de la empresa autogestionada*, España, CIRIEC, pp. 291-328.
- Michelsen, J. (1997), *La lógica de las Cooperativas*, Ed. Centro de Estudios de sociología del Trabajo, Documento n.º 2, Facultad de Ciencias Económicas, Argentina, Universidad de Buenos Aires.
- Monzón, J. (1989), *Las cooperativas de trabajo asociado en literatura económica y en los hechos*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Morales, A.; Monzón, J. y Chávez, R. (2004), «La empresa autogestionada en retrospectiva», en A. Morales, J. Monzón y R. Chávez (eds.), *Análisis económico de la empresa autogestionada*, España, CIRIEC, pp. 7-46.
- Pizzi, A. (2008), «Autogestión en Argentina: el caso de las empresas y fábricas recuperadas», *Economía Social / Sociedad Cooperativa* 45, pp. 26-30.
- Ranis, P. (2009), «Movement of Worker Recuperated Factories and Enterprises in Argentina», en I. Ness (comp.), *International Encyclopedia of Revolution and Protest: 1500 to the Present*, Nueva York, Wiley-Blackwell.
- Rapoport, M. (2005), *Historia económica, política y social de la Argentina (1880-2003)*, Buenos Aires, Emecé.
- Rebón, J. (2004), *Desobedeciendo al desempleo. La experiencia de las empresas recuperadas*, Buenos Aires, Ediciones Picaso / La Rosa Blindada.
- (2005), *Trabajando sin patrón. Las empresas recuperadas y la producción*, Buenos Aires, Instituto de Investigaciones Gino Germani, Facultad de Ciencias Sociales, UBA, Documento de trabajo n.º 44.
- Ruggeri, A.; Trincherro, H. y Martínez, C. (2005), *Las empresas recuperadas en Argentina*, Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- Ruggeri, A. (2007), «Las empresas recuperadas en la Argentina: desafíos políticos y socioeconómicos de la autogestión», Ponencia del 1.º Encuentro internacional: *La economía de los trabajadores. Autogestión y*

- distribución de la riqueza*, Buenos Aires, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.
- (2010), *Informe del tercer relevamiento de empresas recuperadas por sus trabajadores*, Programa Facultad Abierta, Universidad de Buenos Aires, Argentina, disponible en [<http://www.recuperadasdoc.com.ar/relevamiento2010.html>].
- Salvia, A. (2004), *Segregación y nueva marginalidad en tiempos de cambio social en Argentina*, disponible en [http://www.catedras.fsoc.uba.ar/salvia/programa/biblioteca/bolsa/p17_05.doc].
- Stryjan, M. (1999), *Cooperativas, emprendimientos colectivos y desarrollo local*, Publicación del Centro de Estudios de Sociología del Trabajo n.º 22, UBA.
- Tarrow, S. (1997), *El poder en movimiento. Los movimientos sociales, la acción colectiva y la política*, Madrid, Alianza Editorial.
- Tilly, C. (2002), «Repertorios de acción contestataria en Gran Bretaña», en M. Traugott, *Protesta social. Repertorios y ciclos de acción colectiva*, Barcelona, Hacer Editorial, pp. 15- 69.
- (1978), *From mobilization to revolution*, EEUU, Addison-Wesley Publishing Company.
- Vanek, J. (1970), *The general theory of labor managed market economies*, Nueva York, Ithaca, Cornell University Press.
- Ward, B. (1958), «The firm in Illyria: market syndicalism», *American Economic Review* 48, pp. 566-589.
- Werner, R. y Aguirre, F. (2007), «Dualidad en la organización obrera: sindicatos y comisiones internas», en R. Werner y F. Aguirre (comps.), *Insurgencia Obrera en la Argentina, 1969-1976*, Buenos Aires, IPS, pp. 187-282.

Resumen: «La práctica de la autogestión. Tipologías de análisis del movimiento de empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina»

Desde la crisis socioeconómica en Argentina (2001) hasta la actualidad se extiende por el país un fenómeno de recuperación, por parte de los trabajadores, de empresas en quiebra. Tales empresas de trabajadores se articulan en un movimiento social, con raíces en el movimiento obrero argentino, y se mantienen en el mercado por medio de estrategias colectivas de autogestión, bajo la figura legal de cooperativas de trabajo. El artículo expone los hallazgos relacionados con las estrategias de acción colectiva que favorecen la autogestión. Sostenemos que la misma es una respuesta a las debilidades de la economía formal capitalista y que existe una relación positiva entre el grado de fortaleza política del movimiento social y las posibilidades de articulación de un espacio de integración económico / productivo entre empresas recuperadas (y otras cooperativas tradicionales) sobre el que se asiente la autogestión.

Palabras clave: movimiento obrero, movilización social, economía social, cooperativas de trabajo, acción colectiva, crisis argentina.

Abstract: «Self Management Practice. Typologies of analysis about the Companies Recovered by its workers in Argentina»

Since the economic crisis in Argentina (2001) to the present, a phenomenon of recovery came across the country started by the workers of bankrupted companies. These worker's companies articulate a social movement root-based in the argentine working class movement and sustain in the market through collective strategies of self-management, as legal work cooperatives. The article presents results of a larger reach investigation, and exposes findings related to the diverse strategies of collective action favoring self-management. We sustain this as a response to the weak points of the formal capitalist economy and that there is a positive relation between the degree of the social movement's political strength and the possibilities of articulating an economic / productive integration space among this recovered companies (and other traditional cooperatives) in which self-management can settle.

Key words: working movement, social mobilization, social economy, labour cooperatives, collective action, Argentine crisis.

ARTÍCULOS

RAFAEL MERINO, MARIBEL GARCÍA, JOAQUIM CASAL
Y ALBERT SÁNCHEZ*

ITINERARIOS FORMATIVOS Y LABORALES DE LOS JÓVENES GRADUADOS EN FORMACIÓN PROFESIONAL

Sobre algunos prejuicios en la formación profesional

1. Introducción

Durante muchos años la formación profesional (FP)¹ ha adolecido en nuestro país de un doble prejuicio: constituiría la formación preferente para los jóvenes que han fracasado en la escuela y sería una formación alejada de las necesidades del tejido productivo. Este doble prejuicio ha sido alimentado tanto por los agentes sociales como por la comunidad científica. Es conocida la imagen devaluada de la FP y de los institutos que ofrecen este tipo de formación, así como las continuas quejas de muchos empresarios acerca de su escaso valor para lo que las empresas necesitan. Para contraponer estos prejuicios, a veces emergen otros prejuicios, sobre todo por parte de los agentes más implicados en la FP (profesorado, responsables administrativos), que intentan seducir a los posibles candidatos con las virtudes de esta formación, llegando a anunciar que los retornos laborales pueden ser superiores a los de los títulos universitarios. Esto se traduce en prácticas de orientación en los institutos que alimentan la imagen de que un albañil gana más que un médico (por lo menos hasta el derrumbe de la construcción en el año 2007) y en campañas publicitarias institucionales de dudosa eficacia.

Recibido: 12-X-2010

Versión final aceptada: 11-III-2011

* Grup de Recerca Educació i Treball, Departamento de Sociología, Campus Bellaterra, 08193 Cerdanyola del Vallès. Correos electrónicos Rafael.merino@uab.cat; Maribel.garcia@uab.cat; Joaquim.casal@uab.cat; Albert.sanchez@uab.es.

¹ El concepto de formación profesional es muy amplio y se utiliza para describir distintas realidades. En general se acepta la división entre formación inicial, ocupacional y continua, porque se dirigen a colectivos diferentes (jóvenes, parados y activos) y dependen de instituciones distintas (Ministerio de Educación, Ministerio de Trabajo y agentes sociales), aunque en los últimos años las fronteras se están desdibujando (Homs, 2008). En este artículo nos centraremos en la formación profesional inicial y reglada, es decir, la que ofrece el sistema educativo fundamentalmente a los jóvenes que acaban una etapa formativa, obligatoria o postobligatoria.

Sociología del Trabajo, nueva época, núm. 72, primavera de 2011, pp. 137-155.

Desde la comunidad científica no se ha contribuido demasiado a clarificar estos prejuicios, con alguna lejana excepción (Carabaña, 1988), entre otras cosas porque se ha estudiado poco y cuando se estudia se muestra la asociación estadística entre bajo origen social y mayor probabilidad de ir a la FP, o la falta de correspondencia de las familias profesionales con la estructura del tejido productivo. Con este artículo pretendemos contribuir a llenar este vacío y a clarificar estas relaciones entre FP, perfil de alumnos e inserción laboral. Para ello hemos utilizado los datos de la Encuesta de Transición Educativo-Formativa e Inserción Laboral (ETEFIL), que, aunque tienen ciertas limitaciones, nos permiten comprobar algunas de estas cuestiones.

En primer lugar, comentaremos brevemente nuestro marco conceptual, elaborado a partir de un proyecto de investigación del plan nacional I+D sobre la inclusión social de los jóvenes a partir de sus itinerarios formativos y laborales. En segundo lugar, concretaremos las hipótesis de trabajo que han guiado la investigación referida a la formación profesional. En tercer lugar, haremos un análisis de los datos explotados de la ETEFIL. Y acabaremos, en cuarto lugar, con las conclusiones que hemos obtenido en torno a la discusión de resultados y el contraste con las hipótesis. Como somos conscientes de que la ETEFIL ofrece datos del año 2005, hemos incluido en este último apartado algunas reflexiones pertinentes para el periodo de crisis que empezó en el año 2007.

2. Marco conceptual de referencia

Desde el Grup de Recerca Educació i Treball², hace años que venimos desarrollando un marco teórico y metodológico para el estudio de la relación entre el sistema educativo y el sistema productivo (Béduwé y Planas, 2004; Casal *et al.*, 2006a y 2006b). Dos son las perspectivas que hemos desarrollado para entender esta compleja relación. La primera es la perspectiva de los itinerarios, es decir, cómo los jóvenes construyen sus itinerarios formativos y laborales, en función de las constricciones sociales, pero también en función de un margen de elección basado en las oportunidades que ofrece el campo escolar y laboral y las expectativas de los propios jóvenes y de sus familias. Para estudiar cómo los jóvenes realizan esta construcción es imprescindible utilizar una perspectiva longitudinal y por eso la ETEFIL cumple uno de los requisitos fundamentales para el estudio de los itinerarios, ya que proporciona información sobre la situación formativa y laboral de diferentes grupos de jóvenes (graduados en los distintos niveles educativos no universitarios) durante cuatro años, desde que acaban su formación inicial, en el año 2001, hasta el año 2005.

La segunda perspectiva desarrollada es la que llamamos de autonomía relativa. Desde la teoría del capital humano hasta las diferentes corrientes de la sociología de la reproducción, se ha analizado el sistema educativo

² Grup de Recerca Educació i Treball (GRET), del Departament de Sociologia de la Universitat Autònoma de Barcelona.

como variable dependiente del sistema productivo y, cuando los datos muestran que personas con un nivel o una especialidad formativos no están donde deberían estar, se analiza como desajuste, *mismatch* o desclasamiento. Esta visión se ha trasladado a la política y planificación educativas y se ha convertido en hegemónica³. Pero desde un punto de vista analítico no se puede convertir la educación en variable dependiente del sistema económico, porque incluso la formación profesional tiene otras funciones, además de proveer de técnicos cualificados el mercado de trabajo. Por ejemplo, una función histórica que ha tenido ha sido la recuperación del fracaso escolar (contribuyendo con ello a la cohesión social), o, una más reciente, ser la vía alternativa para llegar a la formación superior (García *et al.*, 2009). Esto también quiere decir que los jóvenes escogen la formación profesional (nivel y especialidad) no sólo en función de las oportunidades que crean que tendrán en el futuro, sino también en función de parámetros como la facilidad de acceder a la universidad o como alternativa a un fracaso anunciado en el bachillerato. Por otro lado, el sistema económico emite unas señales que pueden ser confusas para el sistema educativo. A veces se piden competencias muy generales a los egresados de los distintos niveles educativos, otras competencias muy específicas, para que el joven titulado esté preparado para realizar las tareas propias de un puesto de trabajo desde el primer día. Además, las empresas suelen tener una perspectiva de corto plazo y, en cambio, la producción de competencias por parte de las instituciones educativas tiene una perspectiva a largo plazo. En definitiva, la relación es mucho más compleja que el simple esquema empresas clientes-instituciones formativas proveedoras (Planas *et al.*, 2010). En los últimos años el discurso sobre las competencias ha reforzado este enfoque de detectar las necesidades de competencias de las empresas para trasladar al mundo educativo la necesidad de adaptar el proceso de enseñanza a dichas competencias (Sala y Planas, 2009). Pero, a pesar de todas las reflexiones al respecto, el título continúa siendo un referente fundamental, como muestra la construcción de los sistemas nacionales de cualificación, basados en los títulos escolares o los llamados certificados de profesionalidad.

Respecto a la formación profesional, también se han producido cambios conceptuales importantes en los últimos años. Uno de los principales es que se están desdibujando las fronteras entre la formación general y la formación profesional (Green *et al.*, 2001) y entre la formación profesional reglada y no reglada. En el ámbito europeo e internacional se habla comúnmente de educación y formación profesional (VET, en sus siglas en inglés) y los informes del CEDEFOP⁴ sobre formación profesional se han convertido prácticamente en informes sobre capital humano (Descy *et al.*, 2009). Además, la construcción del marco europeo (y nacionales) de cualificaciones tiene como objeto validar los aprendizajes profesionales realizados por

³ El ejemplo, quizá, más reciente lo tenemos en el programa de la Unión Europea *New skills for new Jobs*, que insiste en la idea de realizar una prospectiva de lo que necesitará el mercado de trabajo en 10 años para preparar y adecuar mejor los sistemas educativos y formativos (AAVV, 2010).

⁴ Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional, en [<http://www.cedefop.europa.eu/EN/>].

diferentes vías, incluida la experiencia laboral, con lo que la formación profesional inicial tradicional está experimentando un ajuste a este nuevo entorno.

Claro que estos cambios afectan de forma muy desigual a los distintos países, en función de la construcción sociohistórica de sus sistemas educativos (Green *et al.*, 2001; García *et al.*, 2009). El modelo germánico tiene el conocido sistema dual de formación profesional, con un papel muy importante de las empresas, pero con institutos de formación profesional con competencias muy claras en la formación de los alumnos. El modelo francés ha sido el que ha «escolarizado» más la formación profesional, aunque también ha introducido la formación en alternancia. El modelo británico ha diversificado las vías de adquisición de competencias profesionales y ha dado más protagonismo al mundo empresarial en la definición de estas competencias. El modelo nórdico (con matices según los países) ha diluido la formación profesional en una enseñanza secundaria comprensiva hasta los 18 años, como también se hace en los Estados Unidos. El sistema educativo español se alinearía con el francés, es decir, tiene una formación profesional con una dimensión escolar muy presente y con una función de formación inicial para un porcentaje relativamente pequeño de cada promoción de jóvenes.

A pesar de las diferencias, la educación y formación profesional se han convertido en un tema clave de la agenda política europea para conseguir dos de los grandes objetivos comunitarios: el de tener una mano de obra cualificada que pueda acompañar el cambio de modelo productivo y ganar competitividad respecto al resto de países capitalistas avanzados o a los llamados países emergentes; y el de favorecer la cohesión social, es decir, que la formación profesional pueda ser un instrumento de lucha contra el fracaso escolar.

3. *Modelo de análisis*

Hemos traducido el marco conceptual en un modelo de análisis para poder contrastarlo después con los datos disponibles. En primer lugar, a pesar de las dificultades para definir la formación profesional, nuestra investigación se centrará en los jóvenes españoles que escogieron y acabaron un ciclo formativo de grado medio (CFGM) o un ciclo formativo de grado superior (CFGS), que es como se ha definido en nuestro sistema educativo la rama profesional de la enseñanza media y superior. Para nuestro modelo nos hubiera gustado analizar una muestra de los jóvenes que se matriculan, y no sólo de los que acaban, pero una de las limitaciones de la ETEFIL es que es una encuesta sólo de graduados. Este hecho presenta limitaciones importantes para analizar la construcción de los itinerarios formativos y para analizar la inserción de los jóvenes que abandonan un ciclo formativo⁵.

⁵ Hemos presentado con más detalle los aspectos técnicos y metodológicos de nuestra investigación en la comunicación presentada en el X Congreso Español de Sociología (García *et al.*, 2010).

Respecto a los itinerarios formativos, nos planteamos hasta qué punto la formación profesional es terminal o es un puente a otras formaciones. Según la legislación, los ciclos formativos son fundamentalmente terminales (los cambios producidos desde la LOGSE no han modificado substancialmente esta función), pero los jóvenes pueden utilizar diferentes vías para continuar estudiando; por ejemplo, preparar unas pruebas de acceso al grado superior si han hecho un CFGM, o bien estudiar una carrera universitaria afín a la rama profesional del CFGS. También nos planteamos si ha habido algún cambio en el perfil social de los jóvenes que acceden a estos ciclos, aunque de nuevo la ETEFIL tiene limitaciones importantes en esta cuestión, como veremos más adelante. El objetivo del análisis del perfil social es clarificar el prejuicio existente sobre la FP, relativo a que sólo es atractiva para malos estudiantes y de clase baja.

Respecto a los itinerarios laborales, nuestra idea básica consiste en analizar la inserción laboral y las condiciones de esta inserción, para ver fundamentalmente dos cosas: si se puede percibir con claridad el grado de ajuste del trabajo a la formación recibida, y si existen ventajas comparativas de los jóvenes que tienen un título de FP respecto a los jóvenes que no tienen este título o que tienen un título académico. La medida de este grado de ajuste, que no es sencilla, la hemos simplificado en dos indicadores. El primero es lo que podríamos llamar la relación «objetiva»⁶, es decir, se ha asociado un nivel de cualificación 1, 2 o 3 (según los niveles de los sistemas nacionales de cualificación) a partir de la definición de las tareas desarrolladas en el puesto de trabajo de acuerdo a la Clasificación Nacional de Ocupaciones. El segundo indicador es la relación «subjetiva», es decir, la valoración que hace la persona entrevistada sobre el ajuste o desajuste entre el trabajo que realiza y la formación recibida. En los dos casos nos hemos remitido a la relación respecto al nivel, no respecto a la especialidad o rama profesional. El objetivo de este análisis comparativo es contrastar la afirmación que a menudo se hace sobre los beneficios de la formación profesional, que puede transformarse en otro prejuicio sobre la FP, aunque éste sea positivo, no negativo, como el anterior. En este campo la ETEFIL sí que nos permite hacer un análisis comparativo de los diferentes colectivos.

4. *Análisis de datos*

Para analizar los itinerarios formativos, la ETEFIL recoge información sobre la situación formativa de los jóvenes graduados en grado medio y en grado superior desde el curso 2001-2002 hasta el curso 2004-2005. La combinatoria de situaciones diferentes a lo largo de los cuatro años ofrece un panorama complejo de itinerarios (152 en CFGM y 150 en CFGS).

⁶ Lo ponemos entre comillas porque no deja de tener un componente subjetivo la descripción por parte de las personas entrevistadas. También hay que tener presente que no siempre es fácil distinguir entre el nivel 1 y el nivel 2, o entre el nivel 2 y el nivel 3. En cualquier caso, hay que tomar estos indicadores como una aproximación a una realidad mucho más compleja.

Tabla 1. Itinerarios formativos de alumnos graduados en CFGM

	<i>n</i>	%
CFGM terminal	5735	75,18
CFGM e intentos fallidos	518	6,79
CFGM vía CFGM	448	5,87
CFGS	252	3,30
CFGS vía CFGM	219	2,87
Bachillerato vía CFGM	160	2,10
CFGS en curso vía CFGM	140	1,84
Universidad en curso vía Bachillerato	36	0,47
Universidad en curso vía CFGS	35	0,46
Bachillerato en curso	30	0,39
CFGS en curso vía Bachillerato	23	0,30
CFGS vía Bachillerato	19	0,25
Universidad vía CFGM	13	0,17
Total	7628	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

Con el fin de sintetizarlos, se recodificaron los itinerarios similares teniendo en cuenta, por un lado, las elecciones formativas adoptadas por los alumnos –así como la no matriculación– y, por otro lado, el resultado, ya sea con la adquisición del título o el abandono sin titulación⁷. De esta manera, los itinerarios resultantes (13 para cada colectivo) agrupan una gran variedad de posibilidades semejantes y responden a aquellos más frecuentes de cada colectivo. Este proceso nos permitió seguir a los graduados que circulan por el sistema educativo aunque no hayan obtenido ninguna titulación y, a su vez, mostrar aquellos itinerarios inacabados o en curso, que quedarían ocultos si el análisis se hubiera realizado a partir del título máximo alcanzado al final del periodo. En la Tabla 1 se muestran los

⁷ La ETEFIL recoge información de la continuidad de estudios año a año. Por ejemplo, después de hacer un CFGM hay jóvenes que hacen otro CFGM, o bien preparan las pruebas de acceso al grado superior; algunos, muy pocos, vuelven a intentar el bachillerato, algunos dejan de estudiar un año o dos para volver después al instituto o a la escuela de adultos. La encuesta también ofrece información sobre si consiguen el título de los estudios en los que los jóvenes se han matriculado; es decir, si han conseguido acabar el segundo CFGM o han aprobado las pruebas de ingreso y efectivamente han empezado un CFGS. Para los jóvenes que han finalizado el CFGS el panorama también está muy diversificado: jóvenes que se matriculan en otro CFGS, que se matriculan en la universidad, incluso que se matriculan en un CFGM... Una forma de reducción de la información ha sido la clasificación de los itinerarios más parecidos, con la ayuda de una adaptación del diagrama de Lexis aplicado a flujos educativos (Merino, 2003).

Tabla 2. Itinerarios formativos de alumnos graduados en CFGS

	<i>n</i>	%
CFGS terminal	6414	57,00
Universidad en curso	1912	16,99
Universidad	937	8,33
CFGS	717	6,37
Abandono universidad	571	5,07
CFGS e intentos fallidos	235	2,09
CFGS en curso	128	1,14
CFGM	113	1,00
Universidad en curso vía CFGS	90	0,80
CFGS en curso vía abandono universidad	35	0,31
CFGS vía abandono universidad	32	0,28
CFGM en curso	12	0,11
Otros	56	0,50
Total	11252	100,00

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

resultados para los jóvenes graduados en CFGM y en la Tabla 2 para los jóvenes graduados en CFGS.

Como se puede observar en esta tabla, el 75% de los jóvenes que obtienen el título de técnico en el año 2001 terminan su itinerario formativo. Son la mayoría, pero un 25% han alargado sus itinerarios de formas muy variadas, aunque sin éxito (casi el 7%), o bien acumulan otro CFGM (6%) o consiguen un itinerario largo de FP con el CFGS (6%). En este sentido, se puede afirmar que el grado medio tiene, en la práctica, un carácter terminal muy extendido, tal y como se define en la ley, pero no es desdeñable el número de jóvenes que acumulan ciclos formativos de grado medio o que saltan al grado superior (algunos se quedan en el camino). Es probable que el porcentaje de jóvenes que continúen estudios profesionales después de un grado medio aumente con las diferentes medidas de flexibilización de la formación profesional que se han tomado en los últimos años, como comentaremos en las conclusiones.

En el caso de los jóvenes con el título de técnico superior, la continuidad formativa o el alargamiento de los itinerarios formativos es mucho más acusado, sólo el 57% de los graduados acceden al mercado de trabajo con un único título. La atracción de la universidad es muy grande, casi el 30% de los graduados (incluyendo los que la abandonaron). También es de destacar el porcentaje de jóvenes que acumulan ciclos formativos (casi el 8%), es decir, que no se conforman con un título. Es probable que esta acumulación esté relacionada con una estrategia de especialización o de diversificación de cualificaciones, para posicionarse mejor en el mercado

de trabajo. Con los datos de la ETEFIL no podemos comprobar si esta estrategia ha tenido resultado, ya que los jóvenes que han alargado su itinerario formativo han tenido menos tiempo de insertarse en el mercado de trabajo (la encuesta recaba datos hasta 2005) y, por lo tanto, no son situaciones comparables.

En cualquier caso, en el grado superior sí que es matizable que tenga una función terminal y de puente directo al mercado de trabajo. Este hecho tiene consecuencias importantes para la planificación educativa, como comentamos en el marco conceptual, ya que muchos jóvenes que se matriculan en FP no piensan en su inserción a corto plazo en el mercado de trabajo, más bien lo hacen como estrategia para acceder a la universidad. Es probable que este fenómeno vaya en aumento, entre otras razones por el cambio de modelo de acceso a la universidad, que ha favorecido enormemente a los titulados de FP, como comentaremos al final del artículo.

Esta diferencia tan acusada entre grado medio y grado superior respecto a los itinerarios formativos posteriores es un indicio de que ha aumentado la diversificación interna de la formación profesional. Parece lógico, ya que, al exigirse el bachillerato para acceder al grado superior, el perfil social de los alumnos de grado medio y grado superior se distancia. Con los datos de la ETEFIL sólo tenemos un indicador de este perfil social, que es el nivel de estudios de los padres. Hemos construido la siguiente tabla con una variable que recoge el nivel de estudios tanto del padre como de la madre, y hemos comparado distintos colectivos en función del itinerario formativo que han seguido al acabar la enseñanza obligatoria.

En esta tabla fundamentalmente lo que podemos apreciar es que el perfil familiar de los alumnos que realizan un CFGS se parece mucho al perfil de los alumnos de itinerario de bachillerato y los alumnos de CFGM se parecen más a los que sólo obtienen el graduado en secundaria, aunque hay pequeñas diferencias. Por otro lado, también se puede comprobar la conocida relación entre nivel de estudios de los padres y probabilidad de estudiar más años.

Estos datos concuerdan en parte con otro estudio sobre el origen social de los alumnos de formación profesional, realizado con datos de la EPA (Martínez y Merino, 2011). En parte debido al diseño institucional, en los últimos 20 años ha bajado la probabilidad de matricularse en la formación profesional por parte de los hijos de las clases trabajadoras (aunque continúan siendo las clases mayoritarias) y ha aumentado la probabilidad de las clases medias, por eso el perfil se acerca más al bachillerato. Este fenómeno tiene dos lecturas. La primera es que hay que matizar la división tan nítida que, a partir de los estudios de Baudelot y Establet, se hizo en Francia en los años setenta (Baudelot y Establet, 1971), con la división social acusada entre vía académica y vía profesional según clase social. Y la segunda lectura es que la formación profesional se ha hecho en su conjunto más interclasista, pero que ha aumentado la distancia social entre el nivel medio y el nivel superior.

Para analizar la inserción laboral hemos construido dos tablas, una para los graduados de ciclos formativos de grado medio y otra para los

Tabla 3. Nivel educativo familiar según itinerario formativo

			<i>Nivel formativo familiar</i>				<i>Total</i>
			<i>NS/NC</i>	<i>Bajo</i>	<i>Medio</i>	<i>Alto</i>	
Itinerario formativo	Abandono sin graduación	Recuento	573	1456	313	104	2446
		% itinerario	23,43	59,53	12,80	4,25	100,00
		% niv. fam.	45,19	26,96	12,80	5,21	22,02
	Acaban obteniendo ESO	Recuento	220	924	260	91	1495
		% itinerario	14,72	61,81	17,39	6,09	100,00
		% niv. fam.	17,35	17,11	10,63	4,56	13,46
	Itinerario bachillerato	Recuento	95	493	278	194	1060
		% itinerario	8,96	46,51	26,23	18,30	100,00
		% niv. fam.	7,49	9,13	11,37	9,72	9,54
	Itinerario CFGM	Recuento	166	791	326	119	1402
		% itinerario	11,84	56,42	23,25	8,49	100,00
		% niv. fam.	13,09	14,65	13,33	5,96	12,62
	Itinerario CFGS	Recuento	72	548	303	160	1083
		% itinerario	6,65	50,60	27,98	14,77	100,00
		% niv. fam.	5,68	10,15	12,39	8,02	9,75
	Itinerario universitario	Recuento	142	1189	965	1328	3624
		% itinerario	3,92	32,81	26,63	36,64	100,00
		% niv. fam.	11,20	22,01	39,47	66,53	32,62
Total	Recuento	1268	5401	2445	1996	11110	
	% itinerario	11,41	48,61	22,01	17,97	100,00	
	% niv. fam.	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	

Fuente: elaboración propia a partir de ETEFIL.

graduados de ciclos formativos de grado superior. En la primera hemos comparado a los jóvenes que obtuvieron un título de técnico (CFGM) en el año 2001 con otros colectivos, para ver el valor añadido que puede tener este título. Los colectivos son: alumnos que entraron en el mercado de trabajo sólo con el graduado en ESO, sin ningún intento de formación posterior; alumnos que después de acabar la ESO empezaron un CFGM, pero no lo acabaron; alumnos con el graduado en ESO y que hicieron un curso de formación ocupacional; y graduados en CFGM que además hicieron un curso de formación ocupacional. Las variables de inserción que hemos escogido han sido la tasa de ocupación significativa, la tasa de no ocupación significativa⁸, el salario mensual neto, el nivel de cualificación

⁸ La ETEFIL define como ocupación significativa un trabajo con contrato de más de 20 horas semanales. En la tasa de ocupación no significativa hemos agrupado las situaciones de trabajo poco consistente y situaciones de paro.

Tabla 4. Inserción laboral comparada de CFGM

	<i>CFGM terminado</i>	<i>ESO terminal</i>	<i>ESO + abandono CFGM</i>	<i>ESO + FIP</i>	<i>CFGM + FIP</i>
Ocupación (de aquellos que no estudian desde 2005)	% (5735)	% (374)	% (366)	% (3231)	% (769)
Ocupación	87,7 (5031)	76,2 (285)	73,8 (270)	69,0 (2228)	75,8 (583)
Ocupación no significativa	12,3 (704)	23,8 (89)	26,2 (96)	31,0 (1003)	24,2 (186)
Salario mensual neto (€)					
Media	939900,9	836,5	850,1	866,7	869,8
Nivel de cualificación (%)	n = 5031	n = 285	n = 270	n = 2228	n = 583
Nivel 1	10,2	27,0	25,9	17,3	10,5
Nivel 2	75,2	66,7	65,9	72,1	71,7
Nivel 3 o más	13,1	3,5	5,9	8,9	14,6
Otros	1,5	2,8	2,2	1,8	3,30
Adecuación subjetiva (%)	n = 5031	n = 285	n = 270	n = 2228	n = 583
Por debajo de mi formación / cualificación	22,3	17,9	24,1	18,8	24,5
Adecuado a mi formación / cualificación	73,1	79,3	71,5	77,5	72,2
Por encima de mi formación / cualificación	4,6	2,8	4,4	3,7	3,3

Fuente: elaboración propia a partir de la ETEFIL.

y la adecuación subjetiva. El nivel de cualificación se ha construido a partir de las categorías de la CNO (Clasificación Nacional de Ocupaciones), aunque tiene sus limitaciones, como todas las clasificaciones. La adecuación subjetiva se basa en la respuesta de los propios encuestados a la pregunta sobre si el trabajo que realizan está por debajo del nivel de cualificación, a la par o por encima. Veamos los resultados:

De esta tabla podemos realizar los siguientes comentarios:

- a) *La tasa de ocupación*: la situación más ventajosa la tienen los jóvenes con el graduado en grado medio; es la más alta, con casi el 88% de ocupación. Sin embargo, resulta paradójico que los jóvenes que empiezan un CFGM pero no lo acaban tienen más probabilidades de tener una ocupación no significativa que los jóvenes que sólo tienen el graduado en secundaria. Aunque las submuestras son pequeñas y hay que ir con cautela, se puede decir que no añade mucho valor el tener una parte de un ciclo formativo. También habría que tener en cuenta si el abandono del ciclo se hace al cabo de poco tiempo de haberlo empezado o justo antes de acabarlo: la ETEFIL no nos da información al respecto y es de suponer que puede tener mucha importancia en la inserción laboral. También resulta paradójico que un curso de formación ocupacional no dé más probabilidades de encontrar trabajo a los graduados en ESO o a los graduados en CFGM.
- b) *El salario*: la situación más ventajosa de nuevo la tienen los jóvenes con el título de CFGM. En este caso sí que existe una cierta ventaja de los jóvenes que han empezado un grado medio respecto a los que se quedaron sólo con el graduado en ESO. Hacer un curso de formación ocupacional no tiene un retorno salarial más elevado para los graduados en CFGM, pero sí lo tiene para los graduados en ESO. Esto puede ser interpretado de dos formas. O bien la formación ocupacional (normalmente de muchas menos horas que un ciclo formativo) no ofrece valor añadido a la formación recibida en el grado medio, o bien los jóvenes que van a la formación ocupacional son los que tienen un título de grado medio con menos valor en el mercado de trabajo. Sería interesante comparar esta relación según la familia profesional, para ver si el hecho de que el curso de formación ocupacional sea o no de la misma especialidad que el grado medio puede ser un factor explicativo de esta relación, pero las submuestras no serían significativas.
- c) *Nivel de cualificación*: podemos ver la diferencia entre la definición objetiva y la definición subjetiva. Si consideramos que el nivel 2 es el que se ajusta al CFGM, los graduados en grado medio tienen el 75% de probabilidades de tener un trabajo de su nivel. Pero si miramos la percepción subjetiva, hay mucha más sobrecualificación (22 respecto de 10) y mucha menos infracualificación (4,6 respecto de 13). Los empleos de nivel 1 están más presentes en los jóvenes con ESO o con ESO y un curso no acabado de CFGM.

Tabla 5. Inserción laboral comparada de CFGS

	<i>CFGS terminado</i>	<i>Bachillerato terminal</i>	<i>Bachillerato + abandono CFGS</i>	<i>Bachillerato + FIP</i>	<i>CFGS + FIP</i>
Ocupación (de aquellos que no estudian desde 2005)	% (6414)	% (141)	% (79)	% (2226)	% (367)
Ocupación	89,3 (5730)	75,9 (107)	70,9 (56)	61,9 (1379)	71,7 (263)
Ocupación no significativa	10,7 (684)	24,1 (34)	29,1 (23)	38,1 (847)	28,3 (104)
Salario mensual neto (€)					
Media	939,8	937,4	904,0	918,8	927,1
Nivel de cualificación (%)	n = 5730	n = 107	n = 56	n = 1379	n = 263
Nivel 1	6,4	11,2	8,9	6,2	7,6
Nivel 2	49,8	72,0	55,4	57,9	56,3
Nivel 3	40,5	12,1	32,1	25,1	27,4
Nivel 4	1,9	0,9	0,0	7,9	5,7
Otros	1,5	3,7	3,6	2,8	3,0
Adecuación subjetiva (%)	n = 5730	n = 107	n = 56	n = 1379	n = 263
Por debajo de mi formación / cualificación	23,6	28,0	37,5	27,5	22,4
Adecuado a mi formación / cualificación	73,2	71,0	60,7	69,7	74,5
Por encima de mi formación / cualificación	3,2	0,9	1,8	2,8	3,0

Fuente: elaboración propia a partir de la ETEFIL.

Hemos realizado un ejercicio similar para los graduados en CFGS. En este caso las variables laborales son las mismas y los colectivos que se comparan son: los jóvenes que salen al mercado de trabajo sólo con el título de bachillerato, sin ningún intento de formación posterior; los jóvenes que después del bachillerato hacen un CFGS, pero no lo acaban; los jóvenes que hacen un bachillerato y un curso de formación ocupacional; y los jóvenes que tienen un título de grado superior y han hecho un curso de formación ocupacional. Los resultados se muestran en la tabla de la página anterior.

Aquí los datos son menos robustos, ya que las muestras de jóvenes que acceden al mercado de trabajo únicamente con el título de bachiller o con un CFGS empezado y no acabado son muy pequeñas. Éstos son los comentarios:

- a) *Tasa de ocupación:* como en el grado medio, sólo los jóvenes con el título de grado superior tienen la tasa de ocupación no significativa más baja de todos los colectivos, el 10% (por cierto, menor que los graduados en grado medio). El resto de los colectivos dobla o triplica esta cifra. Empezar un CFGS no da más probabilidades de tener trabajo y hacer un curso de formación ocupacional tampoco; más bien se convierte en una señal negativa.
- b) *El salario:* a diferencia de la ocupación, los que encuentran trabajo con un título de grado superior y un curso de formación ocupacional son los que tienen un sueldo más elevado. Los sueldos más bajos son para los alumnos de bachillerato que han hecho un curso de formación ocupacional o han empezado un CFGS. Hay que destacar que los alumnos que entran en el mercado de trabajo sólo con el título de bachiller son una minoría y probablemente el hecho de que decidan no ir a la universidad o no acabar un grado superior responde a un perfil de joven con oportunidades reducidas en el segmento del mercado de trabajo más cualificado.
- c) *Nivel de cualificación:* nos encontramos con diferencias importantes entre la cualificación objetiva y la subjetiva. Si bien en la percepción subjetiva no hay grandes diferencias entre colectivos, en la cualificación objetiva los niveles de ajuste (correspondencia con el nivel 3) son más elevados cuando sólo se tiene el graduado de CFGS.

En definitiva, no se puede decir con estos datos (e insistimos en que hay que ir con cautela) que la formación profesional tenga un retorno más elevado que la formación académica. Parece obvio que es mejor tener un CFGM que no tenerlo y que es mejor tener un CFGS que quedarse con el bachillerato. Pero es mejor tener el bachillerato que un CFGM y nos queda por saber (los datos de la ETEFIL no permiten saberlo) si en términos de inserción laboral es mejor un CFGS que un título universitario de ciclo corto. Porque toda la retórica sobre los beneficios de la formación profesional va justamente en la dirección de intentar convencer a los jóvenes (y sus familias) de que es mejor hacer un grado medio que el bachillerato y un grado superior que ir a la universidad. Con algunas excepciones, no parece que sea la regla general.

Como apuntábamos en el marco conceptual, la inserción laboral no depende sólo de la formación que tienen los individuos cuando entran en el mercado de trabajo: también hay que tener en cuenta las dinámicas económicas y productivas, y cómo inciden en la demanda de competencias. En otros trabajos hemos analizado estas dinámicas (García *et al.*, 2006; Planas *et al.*, 2010), aquí únicamente comentaremos tres aspectos que nos permitan entender mejor los datos utilizados. En primer lugar, no está claro que todas las empresas quieran o necesiten trabajadores especializados, que es lo que la formación profesional puede ofrecer. Por decirlo en términos de Castells, los trabajadores son menos autoprogramables (Castells, 2001) cuanto más específica haya sido su formación. O, por decirlo con un ejemplo más gráfico, es posible que las competencias adquiridas en un bachillerato generen un perfil de ocupabilidad más alto que las competencias adquiridas en un CFGM. Pero esto no invalida que las tasas de inserción de los graduados en formación profesional sea alta y, además, encuentran trabajos relativamente relacionados con la especialidad elegida, como muestran numerosos estudios (Homs, 2008). Lo que invalida es el discurso de la devaluación de la formación académica y la ventaja comparativa de la formación profesional.

En segundo lugar, en un contexto empresarial como el español, los títulos son considerados todavía condición necesaria pero no suficiente. Es decir, que los portadores de los títulos tienen que demostrar en el trabajo lo que son capaces de hacer. Esto puede explicar en parte el relativamente alto porcentaje de sobrecualificación; o, dicho de otra manera, los procesos de acomodación entre competencias adquiridas y competencias ejecutadas se alargan, como en general se alargan todos los procesos de transición a la vida adulta (Casal *et al.*, 2006b). Las tasas de sobrecualificación disminuyen con la edad, aunque no hay consenso en la comunidad académica sobre si estamos ante un efecto de edad o de generación (Cachón, 1999).

Y, en tercer lugar, tenemos el efecto coyuntura. Los datos sobre inserción laboral dependen mucho de la coyuntura económica. Somos conscientes de que los datos que hemos utilizado acaban en el año 2005, en plena coyuntura expansiva, que afectaba positivamente a todos los colectivos, incluidos los jóvenes con escasa formación inicial. Sería muy conveniente que se volviera a hacer una ETEFIL para analizar este efecto coyuntura para los distintos colectivos. Se ha publicado un estudio parecido en Cataluña en el año 2010, en el contexto de la evaluación de la formación profesional (CSASE, 2010), comparándose muestras de jóvenes que salieron al mercado de trabajo en el año 2005 con sólo el título de ESO, el título de CFGM, el título de bachillerato y el título de CFGS, y preguntándoseles sobre su situación laboral en el año 2010. Podemos hacer algunas reflexiones a partir de los resultados de esta investigación.

Los datos no son comparables porque la definición de las variables no es exactamente la misma. Si en la ETEFIL el indicador de ocupación era lo que definían como ocupación significativa, en este estudio se ofrece directamente la tasa de ocupación. Respecto al salario, no ofrecen las medias mensuales, sino que la variable es el ingreso familiar por intervalos, por eso hemos escogido para la comparación el ítem de tener ingresos superiores a 1.500 euros mensuales. En el estudio del CSASE no han publica-

Tabla 6. Inserción laboral comparada de graduados en CFGM y CFGS

	<i>CFGM terminal</i>	<i>ESO terminal</i>	<i>CFGS terminal</i>	<i>Bachillerato terminal</i>
Tasa de ocupación	73%	50%	83%	72%
Ingresos familiares > 1500 €	63%	37%	76%	58%

Fuente: CSASE, 2010.

do datos sobre el nivel de cualificación, ni tampoco se han podido desagregar submuestras de jóvenes con el graduado en grado medio o grado superior y un curso del plan FIP, ni jóvenes que abandonan un ciclo formativo⁹. Y finalmente, son datos sólo para Cataluña. Pero, con todas estas limitaciones, nos permite hacer dos reflexiones. La primera es el evidente efecto de la crisis económica, más acusado en el colectivo que deja el sistema educativo sólo con el graduado en ESO. Por el contrario, tanto los jóvenes con el título de CFGS como con únicamente el bachillerato parece que resisten mucho mejor. La segunda reflexión tiene que ver con una característica mas estructural y es lo que comentamos anteriormente de la comparación entre la vía académica y la vía profesional. Si se compara el CFGM con la ESO, la situación en términos de tasa de ocupación y salario parece claro que es mejor cuando se tiene un título profesional que el graduado en secundaria. Pero si se compara el CFGM con el bachillerato, las diferencias no son tan claras, así que según cómo se comparen la vía académica y la vía profesional las conclusiones pueden ser muy distintas. Por desgracia, el estudio del CSASE tampoco compara los resultados de inserción laboral de los jóvenes con un CFGS con los jóvenes titulados universitarios, por lo que quedará para una posterior investigación.

5. Conclusiones

Los datos de la ETEFIL permiten un tratamiento longitudinal que otras encuestas periódicas como la EPA no permiten, como la construcción de los itinerarios formativos o la relación de la inserción laboral en función de estos itinerarios. Por ello sería útil poder disponer de datos de este tipo periódicamente, para hacer un análisis de la evolución de estos itinerarios, pero de momento sólo sabemos lo que pasó entre 2001 y 2005.

Respecto a nuestras hipótesis de trabajo, podemos decir fundamentalmente dos cosas. La primera es que hay una diversificación social inter-

⁹ Insistimos en que uno de los déficits más graves en los estudios de inserción es que se hacen a partir de graduados, no de matriculados en primer curso. Con ello se pierden muchos jóvenes que inician una formación profesional pero no la acaban, a menudo porque han encontrado un trabajo.

na importante en la formación profesional, con un CFGM de perfil social similar a los jóvenes que se quedan sólo con la ESO y con un acento muy marcado de transición laboral directa, y con un CFGS de perfil social más similar al bachillerato y con muchas más probabilidades de continuar el itinerario formativo en la universidad. La segunda es que, a pesar de que las comparaciones son difíciles (y, según el dicho popular, odiosas), no se puede afirmar que la formación profesional da muchas más ventajas comparativas que la formación académica en términos de inserción laboral a corto y medio plazo. No sabemos qué pasará en el largo plazo, pero sí sabemos que existen algunas excepciones a esta afirmación, excepciones que son las que generan algunos prejuicios, en este caso positivos, sobre la formación profesional.

Estas constataciones pueden tener consecuencias interesantes para la política educativa y laboral. Es razonable pensar que el reducido porcentaje de alumnos con un título de CFGM que continúen su itinerario formativo se deba en parte a los obstáculos que tienen. Por lo tanto, es razonable pensar que si estos obstáculos se relajan (es decir, se promuevan los cursos de acceso o las pruebas de acceso al grado superior) sea más atractivo seguir el itinerario formativo. Las mejores perspectivas laborales de los titulados de grado superior ejercerían también de atracción para la continuidad de estudios. Aunque si se facilita el acceso de los estudiantes de grado medio a grado superior, esto tendría como consecuencia un aumento de la distancia entre el perfil de los estudiantes de grado superior respecto al perfil de los estudiantes de bachillerato.

Buena parte de la política educativa española de los últimos 20 años (por no irnos más allá) ha tenido como objetivo persuadir a los jóvenes de que es mejor la formación profesional que la formación académica. Las comparaciones internacionales han servido para justificar más este objetivo, ya que España produce pocos titulados de FP y muchos titulados universitarios. Pero parece que la promoción de la FP de grado superior sirve para que más jóvenes vayan a la universidad, y el grado medio no parece que sea una alternativa al bachillerato. Por eso parecería razonable que en vez de intentar que los jóvenes que quieren hacer un bachillerato o una carrera universitaria hagan un ciclo formativo, el objetivo se centrara en los jóvenes que no tienen las condiciones para entrar en un ciclo formativo o bien que han fracasado en su formación académica, es decir, los que no tienen el graduado en secundaria o los que han intentado un ciclo pero lo han abandonado.

No hemos podido profundizar en las razones del abandono de los ciclos y en el impacto de este abandono en la inserción laboral, aunque con los pocos datos disponibles parece que es un impacto muy reducido, cuando no negativo. Así pues, las medidas contra el abandono de los jóvenes de los ciclos formativos tendrían que estar en la agenda política. Es más que probable que la crisis económica aumente las tasas de retención escolar, ya que los costes de oportunidad son menores¹⁰. El desarrollo de medidas fle-

¹⁰ De hecho, la matrícula no ha dejado de aumentar en los últimos años (Merino, 2009; Pineda *et al.*, 2010), y aunque no hay datos oficiales, la demanda ha sido superior a la oferta

xibilizadoras en algunas comunidades autónomas (formación a distancia, matrícula parcial y otras) puede contribuir a la disminución del abandono, aunque los datos disponibles no nos permiten evaluar el impacto de estas medidas. El reconocimiento de la experiencia laboral también podría ayudar a validar las competencias de los que tienen itinerarios formativos truncados, aunque todavía queda mucho camino por recorrer, desde el punto de vista normativo y desde el impacto de este reconocimiento en la vida activa de los jóvenes.

No parece que los cursos de formación ocupacional den un valor añadido a los jóvenes que tienen un título de grado medio o de grado superior. Una posibilidad es que haya una selección negativa, es decir, que los jóvenes con menos oportunidades decidan completar su itinerario con la formación no reglada. El avance de la integración de los distintos subsistemas de formación profesional, todavía muy embrionario a pesar de las declaraciones oficiales, podría dar más valor añadido a los cursos de formación ocupacional, sobre todo si son convalidables por una parte de un ciclo formativo.

Aunque la ETEFIL no está diseñada especialmente como un dispositivo de evaluación de las políticas educativas y laborales, algunos de los datos que aporta pueden ser utilizados para el análisis de estas políticas, como hemos intentado en este artículo. De nuevo volvemos a insistir en la necesidad de tener datos longitudinales actualizados, ya que desde el año 2005 se están aplicando leyes y medidas cuyo impacto puede ser importante (decretos de flexibilización, Ley Orgánica de Educación, Ley de Economía Sostenible, entre otras). Una medida tan concreta como el nuevo decreto de regulación del acceso a la universidad que ha entrado en vigor para el curso 2010-2011 puede tener enormes consecuencias en la configuración de los itinerarios formativos. Como muestra, en la titulación de Educación Social de la Universidad Autónoma de Barcelona el porcentaje de alumnos que provienen de los CFGS de servicios a la comunidad ha pasado del 30% al 80%. Parece probable que la elección entre bachillerato y grado superior, así como la presión de conectar el grado medio al grado superior, se vean alteradas por esta medida que favorece claramente la conexión del grado superior con la universidad.

de plazas (noticia aparecida en el diario *Público* el 16 de septiembre de 2010). Parece claro que existe un efecto coyuntura debido a la crisis del empleo y el aumento del paro, sobre todo del paro juvenil, pero también hay que tener en cuenta otros fenómenos, como el retorno de jóvenes que dejaron los estudios obligatorios y que ven que necesitan una cualificación mínima, o la incorporación de nuevos colectivos, como los jóvenes inmigrantes de primera o segunda generación.

Recursos bibliográficos

- AAVV (2010), *New Skills for New Jobs: Action Now*, Luxemburgo (UE), en [http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=822&langId=en&furtherPubs=yes].
- Baudelot, C. y Establet, R. (1971), *L'école capitaliste en France*, París, Maspéro.
- Béduwé, C. y Planas, J. (2004), «The effects of educational expansion on the functioning of the labour market», *Journal of Comparative and International Education* 34, Issue 1, pp. 53-71.
- Cachón, L. (dir.) (1999), *Juventudes, mercados de trabajo y políticas de empleo*, Valencia, 7 i mig.
- Casal, J.; García, M.; Merino, R. y Quesada, M. (2006a), «Aportaciones teóricas y metodológicas a la sociología de la juventud desde la perspectiva de la transición», *Papers* 79, pp. 21-48.
- (2006b), «Changes in forms of transition in contexts of informational capitalism», *Papers* 79, pp. 195-223.
- Castells, M. (2001), *Fin de milenio*, Madrid, Alianza.
- Carabaña, J. (1988), «La Formación Profesional de Primer Grado y la dinámica del prejuicio», *Política y Sociedad* 1, pp. 53-68.
- CSASE (Consell Superior d'Avaluació del Sistema Educatiu) (2010), *Avaluació de la formació professional reglada a Catalunya 2001-2008. Volum 5: Avaluació de l'impacte i la causalitat de la inserció professional i la continuïtat formativa dels graduats en FPR*, Barcelona, CSASE, col. Documents n.º 17.
- Descy, P. y Tchibozo, G. (2009), *Modernising Vocational Education and Training. Fourth report on vocational education and training research in Europe: synthesis report*, CEDEFOP References Series, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.
- García, M.; Merino, R. y Casal, J. (2006), «Transiciones de la escuela al trabajo tras la finalización de la enseñanza secundaria obligatoria», *Sociología del Trabajo* 56, pp. 75-100.
- (2009), «La Formació Professional. Alternativa real a l'abandonament escolar?», en F. Ferrer (dir.), *L'estat de l'educació a Catalunya. Anuari 2008*, Barcelona, Fundació Bofill.
- (2010), «Educación, trabajo e inclusión social de los jóvenes», *X Congreso Español de Sociología*, Navarra, 1-3 de julio.
- Green, A.; Leney, T. y Wolf, A. (2001), *Convergencias y divergencias en los sistemas europeos de educación y formación profesional*, Barcelona, Pomares.
- Homs, O. (2008), *La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento*, Barcelona, Fundación La Caixa, Col. Estudios Sociales n.º 25.
- Martínez, J. S.; Merino, R. (2011), «Formación profesional y desigualdad de oportunidades educativas por clase social», en *Témpora*.
- Merino, R. (2003), «Els fluxos d'alumnat a l'ensenyament secundari. Inèrcies i canvis malgrat les reformes educatives», *Educar* 32, pp. 85-112.

- (2009), «El sistema de formación profesional en España: tendencias y debates», en J. Gairín *et al.* (coord.), *La calidad de la Formación Profesional en Europa, hoy*, Bilbao, Wolters Kluwer.
- Pineda, P.; Merino, R. *et al.* (2010), «Avaluació de la formació professional reglada (FPR) a Catalunya: anàlisi normativa, comparativa i de l'adequació a les necessitats de la societat», *Quaderns d'Avaluació* 16, pp. 5-33.
- Planas, J.; García, M. y Merino, R. (2010), «Educación y empleo», en R. Feito (dir.) *Sociología de la educación secundaria*, Barcelona, Graó.
- Sala, G. y Planas, J. (2009) «Retos teóricos e implicaciones metodológicas del enfoque de competencia laboral», *Sociología del Trabajo* 66, pp. 31-46.

Resumen: «Itinerarios formativos y laborales de los jóvenes graduados en formación profesional. Sobre algunos prejuicios en la formación profesional»

La formación profesional, tanto la reglada como la no reglada, está siendo objeto en los últimos años de una atención especial en toda Europa, ya que está llamada a ser una de las vías principales de inserción laboral de una proporción cada vez mayor de jóvenes. Pero adolece de una serie de prejuicios y valoraciones negativas, en el contexto económico por su escasa relación con el mundo del trabajo y en el contexto académico por su asociación casi exclusiva a la reproducción de las clases trabajadoras. Muchos defensores de la formación profesional contraponen a estos prejuicios negativos otros prejuicios positivos, como que los títulos de formación profesional tienen más valor en el mercado que los de la formación universitaria. A partir de los datos de la ETEFIL¹¹, la encuesta de inserción laboral que hizo el INE en el año 2005, intentamos refutar algunos de estos prejuicios y analizar los itinerarios de formación y de inserción laboral de los jóvenes que tienen un título de formación profesional.

Palabras clave: inserción laboral, transición escuela-trabajo, enseñanza secundaria, educación profesional, política educativa.

Abstract: «Learning and labour pathways of young people completing vocational training. Some prejudices in vocational training»

The concern about vocational training (VT), school-based or not, is increasing around Europe during the last years. It is challenged to enrol a higher proportion of young people to offer them better conditions to find a job. But vocational training has a prejudice in economic stakeholders: it has not enough links to labour market. In the academic context VT is usually conceptualised as a reproduction of working class people. Many supporters of VT state, on the contrary, thinks about VT that could be a kind of positive prejudice. For example, the value of vocational certificates could be bigger than the higher education diplomas in the labour market. The paper analyses the survey ETEFIL (carried on by INE in 2005, about the insertion on the labour market), so we could confirm or not these prejudices, through the construction of learning and labour pathways of young people who has complete a vocational training course.

Key words: labour insertion, transition school to work, secondary education, vocational education, educational policy.

¹¹ Este artículo ofrece los resultados de una investigación del programa nacional I+D+i Educación, Trabajo e Inclusión social de los jóvenes, referencia SEJ2007-66919/SOCI.

Alessandra Fasano
*Conciliare cura e lavoro. Politiche
e differenze di genere in alcuni paesi
europei*
Scripta web, 2010

Lorena Armijo*

Con el título *Conciliare cura e lavoro. Politiche e differenze di genere in alcuni paesi europei*, la socióloga italiana Alessandra Fasano reúne los resultados de una investigación comparada sobre las experiencias nacionales de conciliación de vida familiar y vida laboral en cuatro países europeos: Holanda, Suecia, Alemania y Francia. Utilizando un lenguaje asequible a todo tipo de público, pero sin olvidar los conceptos y enfoques provenientes de los estudios de género, la sociología y las políticas públicas, acerca al lector al debate en torno a las políticas de conciliación presente en las agendas públicas de los gobiernos europeos desde hace más de una década.

Haciéndose eco de la necesidad de elaborar medidas de conciliación entre el tiempo de trabajo remunerado y el tiempo dedicado a las labores de cuidado, la autora plantea el problema del uso del tiempo, preguntándose de qué manera estos cuatro países afrontan el cuidado como aspecto central en la conciliación de trabajo y familia. Para responder a este interrogante, Fasano organiza su obra en seis capítulos: los dos primeros de carácter teórico-conceptual y los cuatro restantes de contenido empírico, con un resultado encomiable. Su mirada sociológica de las estrategias de conciliación implementadas en los países seleccionados no olvida las pautas socioculturales de género ni los modelos familiares vigentes en cada uno de ellos, poniendo en evidencia las distintas respuestas que cada país ha implementado frente a este tema.

Tras una breve y consistente revisión de los tipos sociológicos de los sistemas de bienestar que incorporan la dimensión de género en su análisis, y de la política de conciliación y su articulación con otras políticas que organizan la vida social, la autora identifica las distintas modalidades a tra-

* Doctoranda, Dpto. de Sociología III (Estructura Social), Facultad de C. Políticas y Sociología, Universidad Complutense, Campus de Somosaguas, 28223 Madrid. Correo electrónico lore.armijo.g@gmail.com.

vés de las cuales los cuatro países han resuelto la necesidad de abordar el cuidado de familiares de personas que participan en el mercado de trabajo. Y lo hace recurriendo a iniciativas centrales de la conciliación, provenientes tanto del mercado como de las políticas públicas: las modalidades de trabajo a tiempo parcial, el derecho al permiso parental y la provisión de servicios públicos y privados destinados a la infancia. Su conclusión es ampliamente compartida por los especialistas en la materia: en aquellos países donde la protección social de los trabajadores a tiempo parcial y la licencia para el cuidado de familiares es generosa, la participación de los hombres en las responsabilidades familiares es mayor, lo que incide, a su vez, en la activación de los servicios de atención de niños.

Para Fasano, aun cuando el trabajo a tiempo parcial ha sido una de las herramientas que facilita el aumento de las tasas de empleo, especialmente la de mujeres, no se trata de aumentar el uso de este tiempo de contrato sin distinción. En el Capítulo 3, «El trabajo a tiempo parcial», señala que éste también debe otorgar el derecho a percibir los beneficios en efectivo provenientes del sistema de Seguridad Social, siempre y cuando los trabajadores cuenten con un mínimo de condiciones formales (como una cierta cantidad de horas de trabajo) o cumplan con el pago de las contribuciones.

No sólo el trabajo a tiempo parcial sería constitutivo de derechos, sino también el permiso parental. Esta idea es desarrollada por la autora en el Capítulo 4, «El permiso para ausentarse del trabajo» por motivos de cuidado a los hijos. En éste sostiene que las leyes de varios países, si bien difieren en algunos aspectos, se han adaptado a los requisitos de la Unión Europea relativos a licencias de atención infantil, pero tienen que ir más allá, otorgando una garantía de protección por parte del empleador junto con la posibilidad de disfrutar de los derechos de Seguridad Social.

En el Capítulo 5, «Los servicios de cuidado a la infancia», la autora afirma que en la actualidad varios países –incluidos los casos seleccionados– afrontan el tema del cuidado de acuerdo a su tradición de desarrollo del bienestar, pero ya no como un problema exclusivo de las familias pobres, sino como un asunto imprescindible de la conciliación familiar y educativa.

Fasano es clara en señalar que la aplicación de medidas de conciliación y su éxito también depende de la buena acogida que tengan por parte de los gobiernos nacionales, voluntad política que se ha dado en los cuatro países analizados, ya sea por un reforzamiento del trabajo a tiempo parcial, la vigencia del derecho a permiso parental, o por la aplicación de legislaciones que han fomentado una mayor participación del hombre en el cuidado. No obstante, reconoce que se han logrado mejores resultados en aquellos países donde el principio de igualdad de oportunidades ha sido la base de la elaboración de políticas públicas.

A modo de conclusión, en esta obra se delinearán algunas observaciones generales respecto de la importancia de que mujeres y hombres compartan y participen equilibradamente en el cuidado de los hijos y, al mismo tiempo, desarrollen su vida laboral. De ahí que las políticas de conciliación sean consideradas por la autora como medidas positivas, que vienen a responder a la necesidad de reajuste de los diversos ámbitos de acción

de la vida, en especial aquellos relativos a equilibrar el trabajo y el cuidado. Señala, además, que dichas medidas han tenido efectos favorables en familias monoparentales en situación de pobreza, principalmente, por la implementación de programas de apoyo al empleo a mujeres pobres cabeza de familia, contribuyendo, a su vez, a la disminución de la pobreza entre los niños.

El punto de vista de la autora a favor de las políticas de apoyo a la conciliación de familia y trabajo queda de manifiesto en el análisis de los casos nacionales y da cuenta del amplio abanico de medidas que pueden diseñarse e implementarse según el modelo familiar de provisión de recursos que cada país tenga y desee reforzar. En este sentido, la selección de cuatro países de diferentes tradiciones culturales y distintas conformaciones de Estado del Bienestar permite pensar que las iniciativas públicas en nombre de la conciliación de trabajo y familia pueden ser aplicadas en otras realidades.

De este texto no sólo se deduce la posibilidad de repetir dichas experiencias, sino que el aporte de Fasano va más allá, al señalar el surgimiento de un nuevo contrato social de género, que modifica las relaciones entre hombres y mujeres al incorporarse éstas a la vida pública, específicamente, al mercado de trabajo. Si algo pudiera agregarse a la obra sería una reflexión metateórica que articule el contrato social de género con los otros tipos de contrato social que involucran a las familias y a las políticas públicas. Queda pendiente, entonces, un trabajo más profundo, que explique los arreglos de conciliación en distintos tipos de estructuras familiares o en periodos diferentes del ciclo vital de hombres y mujeres y revele las distintas conformaciones de relaciones familiares y de los procesos asociados al envejecimiento y cambios en el mercado laboral. Es decir, un análisis que proporcione información sobre las iniciativas de conciliación, destacando los problemas sociales que las originaron y los cambios que dichas iniciativas han generado en otros contratos sociales.

Pese a esta carencia en el análisis, la recopilación de información de las cuatro experiencias nacionales en Europa resulta totalmente útil tanto para especialistas en el estudio de políticas de conciliación de trabajo y familia, como para el público interesado en conocer las iniciativas que se están implementando para afrontar el dilema no resuelto entre trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

Sociología del Trabajo

BOLETÍN DE SUSCRIPCIÓN

SUSCRIPCIÓN

Precio de la suscripción (sin IVA):

- 38,94 €
- 34,62 € (Estudiantes acreditados)
- 155,76 € (Instituciones y bibliotecas)

La suscripción incluye:

- **Envío** por correo ordinario o vía superficie de **un número de la revista** a su publicación y **acceso al ejemplar electrónico** en formato pdf.
- Acceso a **ejemplares electrónicos** de números atrasados en formato pdf (desde el número **69** en adelante).

Sí, deseo suscribirme a *Sociología del Trabajo* por un periodo de un año: 3 números (en los meses de febrero, mayo y septiembre)

a partir del n.º

Apellidos..... Nombre.....

Calle N.º Escalera Piso Puerta

Localidad Provincia..... C.P. País

NIF Profesión Teléfono

.....

FORMA DE PAGO

Tarjeta Visa Caducidad/.....

Domiciliación bancaria

--	--	--	--	--

ENTIDAD

--	--	--	--	--

OFICINA

--	--

CONTROL

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

NÚM. CUENTA

NÚMEROS ATRASADOS

Indique los números que desea recibir:

.....

Precio unitario:

- 4,81 € - Ejemplar electrónico (en formato pdf desde el número **69** en adelante)
- 14,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por correo ordinario o vía superficie)
- 41,42 € - Ejemplar electrónico y libro (envío por *courier*)

El acceso a la *web* para la descarga de los ejemplares electrónicos se realizará mediante una clave que será enviada por *e-mail* (por tanto, es imprescindible poner una dirección en el formulario).

Firmado:

Remitir a:
Ediciones Akal, S. A.
Sector Foresta, 1
28760 Tres Cantos - Madrid
Teléfono: **918 061 873**
Fax: **918 044 028**
e-mail: **atencion.cliente@akal.com**

VIVIR DE LA ALARMA SOCIAL

ARTÍCULOS

Vivir de la alarma social

El paro por hogares en España (1987-2010)

Trayectorias laborales y asimilación ocupacional de la inmigración

El (des-)empleo inmigrante en España en tiempos de crisis económica: un examen empírico de tres factores explicativos

Esquilmación inmediata. El dispositivo de empresas tercerizadoras de *call centers* en Argentina

La práctica de la autogestión. Tipologías de análisis del movimiento de empresas recuperadas por sus trabajadores en Argentina

Itinerarios formativos y laborales de los jóvenes graduados en formación profesional. Sobre algunos prejuicios en la formación profesional

ISSN 0210-8364



www.sigloxxieditores.com