

*Precariedad laboral:  
reversión de los derechos sociales  
y transformación de la clase trabajadora*

*Labour precarization: reversing social rights  
and the transformation of the working class*

ALBERT RECIO\*

(Universidad Autónoma de Barcelona)

albert.recio@uab.es

*Resumen*

El objetivo central de este trabajo es analizar el impacto de los cambios en la gestión laboral provocado por las políticas de flexibilización laboral. Se argumenta que estas han dado lugar a áreas de empleo precario con la extensión de las formas atípicas de empleo y la externalización de actividades entre empresas. Su impacto es una transferencia de riesgo hacia los trabajadores, así como cambios en la distribución de la renta y el control del proceso de trabajo. Este cambio en la organización del trabajo ha estado asociado a una transformación de las clases trabajadoras, facilitada, tanto por la entrada sucesiva de nuevos sectores de trabajadores con bajo poder de negociación al mercado laboral como el desarrollo de prácticas y culturas fragmentadoras de la acción colectiva.

*Palabras clave*

Precarización laboral, segmentación laboral, flexibilidad laboral, clase obrera, organización del trabajo.

*Abstract*

The main topic of this paper is to analyze changes in labour management generated by the labour flexibilisation policies. It is argued that these policies have created areas of precarious jobs, related with the growth of atypical labour contracts and the externalisation of activities between firms. Their impact is a transfer of risk towards employees and, also, it affects the income distribution and the control of the labour process. The changes of labour organisation have been related with a transformation of the working class related both,

---

\* Departamento de Economía Aplicada, Universitat Autònoma de Barcelona.

with the access to the labour market of new groups of low powered workers and the development of policies and cultures oriented to brok e collective action,

### *Key words*

Labour precarization, labour segmentation, labour flexibility, working class, work organization.

## **1. EL MUNDO DEL EMPLEO PRECARIO**

La precariedad se ha convertido en un lugar común en el debate sobre las políticas laborales, al menos en nuestro país. Como ocurre con otros muchos conceptos sociales, —por ejemplo, el paro— su aceptación está sin relacionada con un proceso social históricamente determinado,

Las situaciones que describe el concepto de precariedad —inseguridad en el empleo, bajos salarios, disminución de derechos laborales, dependencia personal respecto al empleador, malas condiciones de trabajo, ausencia de reconocimiento profesional, etc.— han sido característicos de muchos empleos a lo largo de la historia del capitalismo y durante bastantes períodos más bien han constituido la norma. Aún hoy muchos de los debates que tienen lugar en otras latitudes tienen como referencia otros conceptos, como es el caso del empleo informal en la mayor parte de países en vías de desarrollo o el mismo concepto de trabajo indigno que se plantea desde la Organización Internacional del Trabajo. Si aquí hemos aceptado este término es porque ha tenido lugar un proceso en el que socialmente se ha producido una identificación de la precariedad como una situación nueva que ha alcanzado unas dimensiones específicas que conducen a un reconocimiento social y que demandan políticas orientadas a eliminarlo.

En las mismas páginas de esta entrega se incluyen buenos trabajos que acotan la cuestión, la explican, la analizan, por lo que en esta intervención me centraré en indicar los procesos sociales que han planteado el debate social en términos de precariedad y la relación que tiene con la configuración de las clases trabajadoras. En la sección segunda se discute el surgimiento de la cuestión de la precariedad y su relación con la quiebra del modelo de economía del pleno empleo dominante en la fase anterior de acumulación de capital. En la sección tercera analizo el proceso de precarización y su impacto sobre los derechos sociales. En la sección cuarta, se analizan los procesos de transformación de la clase obrera que han favorecido la implantación del nuevo modelo. Por último en la sección quinta se consideran brevemente las respuestas sociales que ha generado la situación.

## **2. DEL PLENO EMPLEO A LA PRECARIEDAD**

Al igual que ocurre con la flexibilidad laboral el concepto de precariedad es en gran medida un producto de los debates sociales desarrollados a partir de la década de los años ochenta del siglo pasado, cuando tomaron cuerpo las políticas neoliberales y se inició una profunda reorganización de las estructuras empresariales. En buena medida, constituye el reverso de la flexibilidad laboral. Mientras esta se presenta como una estrategia para garantizar la eficiencia empresarial y su capacidad de adaptación a los cambios en la vida

económica, la precariedad constituye un reconocimiento de los costes sociales que generan las políticas de flexibilidad sobre una parte de las clases trabajadoras. Mientras la flexibilidad apela a la introducción de medidas orientadas a reducir los aspectos garantistas de los derechos laborales, a promover una fuerza de trabajo adaptable y móvil, las referencias a la precariedad se focaliza sobre los resultados indeseables de muchas de estas propuestas, sobre la necesidad de introducir una nueva regulación de las relaciones laborales con el objetivo de evitar estos daños y restablecer una situación socialmente aceptable.

Se trata por tanto de un concepto inevitablemente político y normativo, en su doble aspecto de introducir un componente valorativo —la existencia de empleos inadecuados— y una propuesta normativa —la necesidad de replantear el sistema laboral emanado de las reformas de los años pasados. Opuesto en este sentido a un concepto de flexibilidad que introduce igualmente elementos valorativos (es buena para la economía) y normativos (de cambio de las regulaciones laborales).

Flexibilidad y precariedad comparten otros muchos rasgos, entre los que vale la pena destacar su ausencia de concreción. Derivada de la complejidad de situaciones que pretenden incluir y también de la variedad de propuestas que propugnan. Se trata además de ideas con evolución temporal, en la medida que se adquiere conocimiento de los procesos reales, se cambian las perspectivas y se demandan medidas diferentes. Por esto su análisis no puede desligarse ni del contexto histórico en el que se producen ni de los procesos sociales en el que se inscriben.

El punto de arranque es sin duda la introducción de una serie de cambios en las políticas y las prácticas sociales que alteró el marco de referencia del mundo laboral. El marco inicial de referencia no era otro que el del pleno empleo keynesiano formulado políticamente a principios de la década de 1940 y que está bien explicado en los trabajos dirigidos por Beveridge<sup>1</sup>. Se trata de un modelo que contempla el pleno empleo garantizado (básicamente por medio de la política macroeconómica) como eje de la vida social. Un empleo que garantice un nivel de rentas adecuado y un nivel aceptable de realización de las capacidades profesionales. Y junto a ello la introducción de un conjunto de redes públicas de protección orientadas a cubrir las incidencias económicas y demográficas que impedían a la gente tener un empleo-paro, enfermedad, jubilación. De esta se pretendía garantizar una estabilidad vital aceptable, basada en el empleo asalariado y la cobertura de las contingencias sociales. Allí donde estas políticas se pusieron en práctica estuvieron a menudo acompañadas de otras políticas públicas, como las de vivienda, que reforzaban esta perspectiva de seguridad.

Evidentemente el modelo nunca fue universal, por razones muy diversas. No lo era en su concepción, puesto que el modelo solo consideraba el pleno empleo para la mitad masculina de la población y se basaba en su funcionamiento en un modelo de familia donde las mujeres tenían asignado como papel principal el de productoras de servicios domésticos<sup>2</sup>. No lo fue tampoco porque en muchos de los países implicados se recurrió de forma creciente a una fuerza de trabajo inmigrada con una posición social que a menudo conllevaba algún tipo de exclusión del sistema de bienestar, y a la que se le encar-

---

1 BEVERIDGE, W. H., *Pleno empleo en una sociedad libre*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1988.

2 GARDINER, J., «Rethinking self-sufficiency: employment, families and welfare» en *Cambridge Journal of Economics*, n.º 24, (2000), pp. 671-689.

gaban las actividades que escapan del empleo digno y con ingresos suficiente. Y en todas partes persistieron segmentos de empleo en los que no estaba garantizada ni la estabilidad laboral ni un salario suficiente, tal como puso de manifiesto el reconocimiento académico de los «segmentos secundarios» de empleo.

Y no funcionó en todos los países. En España el keynesianismo de hecho nunca acabó de llegar. El crecimiento económico de los años sesenta se basó en la explotación de una fuerza de trabajo con escasos derechos y en ausencia de un verdadero estado de bienestar. Fue el crecimiento económico sostenido el que garantizó la estabilidad laboral (y permitió la persistencia de leyes que parecían muy protectoras del empleo), pero la represión política generó un modelo laboral de bajos salarios, largas jornadas laborales, ausencia de control sobre las condiciones de trabajo y de reconocimiento profesional, etc. Solo en las luchas obreras del último franquismo se generó la conciencia de unos derechos robados y la demanda de un modelo de bienestar de nivel europeo. Aquí el keynesianismo empezó a ponerse en entredicho justo cuando empezaban a plantearse las condiciones políticas que hubieran permitido su implementación.

La década de los ochenta sepultó este enfoque, al menos por lo que se refiere a la visión que predomina en el plano de la política económica y buena parte del análisis académico. La cuestión que resultó central en este giro de perspectiva fueron sin duda las oleadas de desempleo que se sucedieron a partir de 1975, y particularmente la recesión que afectó a la mayor parte de países desarrollados a principios de los ochenta del pasado siglo. Como en otras ocasiones las causas concatenadas pudieron ser varias, aunque algunas se encuentran en la esfera de las políticas económicas, particularmente la brusca subida de tipos de interés provocada por la Reserva Federal estadounidense en 1982. En el caso español esta situación estuvo agravada por el creciente proceso de apertura exterior que supuso un completo trastocamiento de la vieja estructura económica y empresarial.

Es en este contexto de desempleo masivo e incertidumbre creciente en el que los principales organismos económicos postulan un nuevo modelo laboral en el que la flexibilidad se convierte en el núcleo central de las reformas laborales. El contexto intelectual del momento constituye una auténtica demolición del viejo esquema keynesiano: el pleno empleo deja de constituir un objetivo central de la política económica, pues se considera que las políticas económicas diseñadas para alcanzarlo acaban provocando un mal mayor: la inflación. Se vuelve a confiar en la capacidad del mercado libre para alcanzar este objetivo<sup>3</sup>. La mayor parte de mecanismos de protección social diseñados para proteger a las gentes de los embates del mercado (y al mismo tiempo sostener la demanda) son analizados bajo un prisma completamente opuesto: como factores desincentivadores del empleo, en la medida que hacen a las personas más exigentes a la hora de aceptar un nuevo puesto de trabajo, les permiten subsistir sin trabajar y en definitiva afectan negativamente a sus hábitos laborales. El resto de políticas sociales son analizadas bajo el mismo prisma, como ha puesto de manifiesto el debate sobre «la trampa de la pobreza». Las medidas de protección del empleo, orientadas a evitar los abusos de poder empresarial, son valoradas como graves trabas a la hora de impedir la adaptación de las empresas a los cambios de la vida mercantil<sup>4</sup>.

3 OCDE, *La flexibilidad del mercado de trabajo*. Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1986.

4 STANDING, G., *Global flexibility*. London, Macmillan, 1999.

La llamada a la flexibilidad laboral no se limita por tanto a la remoción de normas sobre la protección del empleo y la organización del trabajo (delimitación de categorías, movilidad, jornada laboral, etc.) sino que tiene su complemento en la transformación de las medidas de protección social que determinan la situación social de parados e inactivos. Evidentemente me refiero al esquema teórico que se configura en este período, a las orientaciones generales de política económica y al discurso propagandístico que las acompaña. Su aplicación concreta será diferente en cada país debido al cúmulo de elementos que configuran cada modelo nacional de empleo: instituciones particulares, culturas políticas, conflicto social, especialización productiva, etc. Pero lo que resulta crucial es entender la importancia de la perspectiva política en la introducción de un nuevo modelo de organización laboral que respondía en gran medida a las demandas del sector empresarial y que en su aplicación generaba nuevas realidades sociales que son las que abrieron el debate sobre la precariedad.

### 3. LAS LÓGICAS DE LA PRECARIZACIÓN

La impronta política correspondía con demandas empresariales orientadas a reorganizar el proceso productivo y las relaciones laborales. En el origen de estas demandas se encuentran un conjunto de elementos que considero cruciales para entender el proceso, aunque se sitúan en planos distintos.

En primer lugar se encuentra el replanteamiento del sistema de relaciones laborales y organización productiva del período anterior. La gran empresa que ofrecía empleo estable se había acabado por con vertir en un espacio favorable a las reivindicaciones de los trabajadores, a la implantación sindical (y el surgimiento a veces de otro tipo de formas de organización obrera) y, en muchos casos, y a la resistencia frente a los intentos de aumentar la intensidad del trabajo. Al mismo tiempo esta organización tan compleja de las grandes empresas las convertía en estructuras poco adecuadas para explotar las oportunidades de rentabilidad. Se respondía por tanto a un replanteamiento de las estructuras internas de las empresas orientado a transformar las relaciones de poder<sup>5</sup>.

En segundo lugar se enfrentaba a un cambio en el ambiente económico general. La versión oficial es que estábamos ante un mundo con mayores incertidumbres e inestabilidad (en los modelos teóricos gusta de introducirlo como un sistema económico que experimenta un aumento de «shocks» externos), aunque nadie se preocupó demasiado de explicar las razones de este cambio. Analizando las transformaciones en curso aparecen elementos que pueden explicar esta mayor volatilidad: el proceso de desregulación financiera y el aumento de la importancia de esta esfera, la creciente apertura internacional y el desarrollo de nuevas políticas comerciales que aumentan la variedad de productos como un medio de reducir el ciclo del producto, segmentar los mercados y conseguir nichos de mercado (con la consiguiente diferenciación de precios). La combinación de estos factores aumenta la inestabilidad del sistema económico en forma inversa. Por ejemplo la desregulación financiera influye en la volatilidad de los tipos de cambio lo que tienen una

---

5 RECIO, A., «Empresa red y relaciones laborales» en DUBOIS, A., MILLÁN, J. L. & ROCA, J. (Coords.), *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*. Barcelona, Icaria, 2001, pp. 213-236.

gran importancia para las empresas que dependen de mercados internacionales. La diversificación de productos y el acortamiento de su ciclo de vida castigan el ajuste de la actividad por medio de las existencias y genera mayor tensión temporal. Desde el punto de vista de la empresa individual el ambiente es más duro, pero es discutible considerarlo un cambio externo, cuando ha sido en gran parte propiciado por los propios empresarios y se configura como un elemento estructural de la organización económica.

En tercer lugar este proceso coincide con un salto importante hacia el sector de los servicios. La nueva fase de desarrollo capitalista se ha caracterizado por una creciente mercantilización de actividades que anteriormente se realizaban en la esfera doméstica y social. Desde la organización del ocio hasta los cuidados a las personas. La introducción en estas nuevas áreas genera problemas de gestión menos habituales en la producción industrial. Particularmente influyen en los aspectos temporales de la actividad económica. Muchos servicios tienen dimensiones temporales específicas, con lo que las empresas que actúan en estos campos tienen mayor necesidad de adaptarse a cuestiones como la estacionalidad, la cobertura de horarios especiales, las puntas temporales de actividad (y los períodos de declive), etc. Se trata además de actividades más difíciles de mecanizar (no solo por razones técnicas, por ejemplo el uso de cajeros automáticos en los bancos es poco habitual cuando se trata de ingresar dinero, se busca la relación personal)<sup>6</sup>.

En cuarto lugar la introducción de las nuevas tecnologías de la información posibilita nuevas modalidades de control de los procesos productivos y facilitan el tipo de cambios organizativos que están en la base de algunos procesos de precarización. El impacto de las tecnologías es asimismo importante en otros terrenos. Particularmente en la consolidación de un modelo de comunicación de masas que permite dar una importancia crucial a los aspectos de imagen de las empresas. La imagen (o la información) se convierte en un elemento estratégico no solo en el plano comercial, sino también en una esfera tan prosaica como el mercado financiero (tal como puso en evidencia la pasada burbuja tecnológica o la sucesión de «affaires financieros» que un año sí y otro también sacuden el mundo económico). Hay sin duda implicaciones del cambio tecnológico en muchos otros campos, no solo ligado a las TIC [Tecnología de la Información y la Comunicación] sino también a la nueva ingeniería genética (por ejemplo en el sector agroalimentario), pero conviene subrayar que su impacto más importante está asociado a la implantación de nuevos modelos organizativos y cambios en el marco institucional.

Todos estos cambios han convergido en una transformación de las estructuras empresariales y en los sistemas de relaciones laborales. No existe un modelo único de respuesta. Las instituciones nacionales mantienen importantes diferencias, que no sólo se encuentran en el marco legal, sino también en la organización de los agentes sociales, en las tradiciones de gestión, en las respuestas culturales de empresarios y trabajadores, etc. Los modelos organizativos están en parte constreñidos por las características productivas de cada actividad, sobre las que no sólo influye la tecnología, sino también las características del producto, el tipo de demandantes, las regulaciones de mercados y productos, etc. Pero a pesar de estas diferencias notorias (que mayor finura analítica cuando se tra-

---

6 CARRASCO, C. [et. al.], *Tiempo, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid, Instituto de la Mujer, 2003.

ta de un análisis más detallado) han combinado en dosis variables algunos de estos elementos:

- El recurso a formas de relación laboral de bajo compromiso por parte empresarial: contratos temporales, empresas de trabajo temporal, falsos autónomos, fijos discontinuos, etc.. Formas de relación orientadas a contar con una fuerza variable en función de las circunstancias, fácilmente sustituible o desechable, con derechos sociales disminuidos.
- El recurso a la externalización de actividades hacia otras empresas. Se trata de un proceso complejo en el que la externalización puede tener objetivos diversos, desde la cobertura de conocimientos técnicos que la empresa piensa que no puede obtener por sí misma hasta la simple y llana subcontratación de personal para eludir obligaciones sociales y ahorrar costes salariales.
- La introducción de cambios en las formas internas de organización, orientados a aumentar la individualización de la relación laboral. Aquí los cambios son muy diversos, desde la introducción de nuevos componentes variables del salario mediante variadísimos sistemas de evaluación e incentivos hasta el uso de políticas masivas de motivación psicológica.

En una primera fase la precarización se confundió con la primera de las respuestas. Había razones para ello, puesto que el uso generalizado de diversas formas de contratación temporal suponía una ruptura frente al viejo modelo del empleo estable. Existe además un sesgo estadístico que refuerza esta visión. Cuando tratamos de describir el fenómeno de la precariedad acudiendo a datos estadísticos la figura más evidente es la que se para el tipo de contratación y acabamos por confundir la mera situación contractual con la existencia de una situación de precariedad.

No quiero negar la importancia del hecho contractual, simplemente apuntar a tres cuestiones relevantes. La primera es que no todos los contratos temporales implican un grado equivalente de precariedad. Este depende en parte del contexto concreto en el que tiene lugar la relación, no es lo mismo una relación de corta duración que una de fijo discontinuo en el que el empresario busca externalizar los costes de los periodos de baja actividad hacia el sector público. Lo cual no quiere decir que el crecimiento del empleo temporal no sea por sí mismo un indicativo de la expansión de la precariedad. En segundo lugar porque la idea de precariedad no sólo atañe al estatus contractual, tiene también que ver con el conjunto de situaciones laborales que impiden a los sujetos desarrollar una vida laboral y social aceptable: bajos salarios, ausencia de control sobre la jornada laboral o sobre las condiciones de higiene y seguridad, ausencia de reconocimiento profesional, etc., son otros aspectos de la cuestión que no sólo se dan en los contratos temporales y que tienen tanta importancia como estos. En tercer lugar porque la existencia de marcos institucionales muy diversos impide considerar una sola figura de la precariedad. En un país donde no existiera ningún mecanismo de protección al empleo (despido libre) sería formalmente indistinguible el tipo de contrato laboral y en cambio una parte importante de sus individuos estarían expuestos a un grado intolerable de precariedad. No se trata de una mera conjetura, las comparaciones internacionales son ricas en este tipo de paradojas, por poner un ejemplo sencillo mientras que en España casi el 60% de asalariados de la construcción son tempo-



rales, no existe una figura parecida en Reino Unido. En cambio allí el 45% de trabajadores son autónomos, lo que en España se reduce a un escaso 12%. El análisis de las condiciones reales de empleo muestra importantes parecidos en ambos países, pero las formas legales que adopta la situación difieren en función del marco local.

En los últimos años ha ganado terreno el reconocimiento de la subcontratación como un mecanismo precarizador. A ello ha contribuido en gran medida la experiencia de algunos sectores donde el fenómeno alcanza unas dimensiones extremas, como es el caso de la construcción. Ya hemos indicado que las razones de la subcontratación son diversas y no todas obedecen al mismo tipo de objetivos. Pero resulta evidente que por esta vía puede producirse un claro proceso de precarización por vías diversas:

- En muchos casos la externalización de la actividad se asocia a un cambio en las condiciones contractuales en materia de salario, jornada laboral, etc.
- El empleo subcontratado a menudo se realiza bajo una doble presión, la del empleador directo y la del «cliente» indirecto que impone condiciones en materias diversas: horarios, plazos de entrega, etc. El caso más evidente es la intromisión de la empresa cliente en los procesos de negociación colectiva de las empresas subcontratadas (por ejemplo Seat ha amenazado con romper el contrato a algún proveedor cuando sus trabajadores fueron a la huelga). En la medida que el subcontratador tenga una situación de poder sobre la empresa que realiza la subcontrata está en posición de imponerle unas condiciones «mercantiles» que necesariamente se traducirán en presiones sobre las condiciones de trabajo <sup>7</sup>.
- Además la subcontratación tiende a fragmentar los colectivos de trabajadores y a aumentar la incomunicación entre los mismos. Un campo en el que se refuerza la individualización de la relación laboral y se inhibe la acción colectiva. Un campo en el que florecen numerosas formas de gestión laboral de corte tradicional, desde el paternalismo hasta el autoritarismo extremo.

A menudo la externalización y la temporalidad se combinan en formas variables, aumentando la debilidad contractual de los empleados y la devaluación de las condiciones laborales. El empleo directamente informal, sin cobertura legal suele estar al final de las cadenas de subcontratación. Tanto porque es allí donde se produce la fragmentación extrema, como porque la subcontratación es también una forma de camuflar prácticas laborales inaceptables (de la misma forma que los procesos de evasión fiscal, blanqueo de dinero negro se esconden bajo intrincables redes empresariales).

En definitiva la precarización transcurre a través de mecanismos diseñados para reducir las obligaciones contractuales de los empleadores respecto a la fuerza de trabajo. Un proceso que adapta formas diversas en función de las especificidades de cada proceso productivo y de cada marco institucional.

¿Qué ganan las empresas con este proceso de precarización del empleo? Fundamentalmente se pretenden tres objetivos básicos (a menudo complementarios).

7 GRINSHAW, D. & RUBERY, «Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexos» en *Cambridge Journal of Economics*, n.º 29, (2005), pp. 1027-1051.



En primer lugar una clara *transferencia de riesgo* desde la empresa a los asalariados. En el pensamiento económico clásico el beneficio era visto como el residuo que quedaba al empresario tras el pago de los costes de producción. Era por tanto un resultado aleatorio que podía variar en función de las circunstancias del mercado, de su habilidad en los diversos ámbitos de la gestión empresarial, etc. En un mundo con elevadas dosis de incertidumbre este residuo se torna más incierto. Precarizando el empleo se pretende transferir esta variabilidad hacia los trabajadores, convirtiendo parte o todos sus ingresos en completamente variables en función de la situación. Si por ejemplo las fluctuaciones de la demanda se ajustan con una política de existencias, los costes de ajuste recaen sobre el empresario (deberá mantener una parte de su capital inmovilizado en existencias y alquiler de espacio hasta que las ventas se reanimen). En cambio si el ajuste es vía empleo —en el supuesto que la producción pueda realizarse de forma automática— el coste del ajuste recae directamente sobre los asalariados, en forma de ingresos perdidos (o del sector público en el caso que tengan derecho a una prestación por desempleo). El caso extremo de algún parque temático que imponía que la empresa no pagara los días de cierre del parque por razones meteorológicas ilustra bastante bien el grado en el que la precarización se traduce en una verdadera transferencia de riesgo hacia las clases trabajadoras.

La externalización de riesgos no se reduce al ámbito del empleo. La salud laboral constituye un espacio privilegiado para analizar este fenómeno. Las diferentes formas de precarización tienden a concentrar los empleos más peligrosos en términos de accidentes o riesgos profesionales hacia los empleados más inestables, los que tienen menor capacidad para exigir y negociar el riesgo, imponer cambios en las condiciones de trabajo.

Solo apuntar que esta externalización del riesgo y de los costes asociados no sólo tiene impacto en la esfera laboral. Resulta evidente que el entero funcionamiento de la empresa privada se caracteriza por una práctica más o menos consciente de cargar costes sociales sobre la colectividad<sup>8</sup>. Pero es también patente que en el momento presente las mismas prácticas de externalización conducen a una transferencia de costes hacia los usuarios, compradores de productos. En algunos casos de forma explícita, como conoce cualquier viajero en transporte aéreo (por ejemplo el ahorro de personal en la operación de embarque y la práctica del «overbooking» —para eliminar el riesgo de ir con los aviones a medio llenar— se traduce en un aumento del tiempo efectivo de los viajes aéreos, porque los viajeros escamados acaban por avanzar la hora de acceso al aeropuerto). En otros de forma indirecta: en la medida que la precarización del empleo se traduce en una peor calidad del producto es fácil que al final sea el usuario el perjudicado con un servicio de menor calidad o el surgimiento de costes imprevistos y difíciles de recuperar. Ello es especialmente importante en el caso de problemas difíciles de detectar y cuya importancia estructural es menor. Este es el caso, por ejemplo de las viviendas, donde los pequeños desperfectos de construcción se van detectando con el tiempo y resulta complicado obtener una reparación adecuada por parte del promotor. Por último la extrema fragmentación de los procesos productivos permite incluso difuminar las responsabilida-

---

8 KAPP, K. W. *Los costes sociales de la empresa*. Vilassar de Mar, Oikos-Tau, 1966 (reeditado parcialmente por Ediciones la Catarata, Madrid, 2006).

des de cada parte y favorece incluso la impunidad en el caso de conflictos graves. Pienso en casos notorios como el del hundimiento del túnel del Carmel (donde varias empresas llevaban a la vez el control de obra y se han dedicado a acusarse unas a otras sin aclarar la situación) o la práctica habitual de muchas multinacionales que se desentienden de los impactos causados por empresas subcontratadas en países en vías de desarrollo.

En segundo lugar la precarización tiene una incidencia *en la distribución de la renta y el nivel de salarios*. Las formas de incidencia son variadas. En el caso de la contratación temporal lo habitual es que estos empleados cobren menos que los estables por razones muy diversas: no alcanzar el mismo reconocimiento profesional, no negociar suplementos por circunstancias especiales, no reconocimiento de antigüedad... En muchos casos la discriminación salarial es camuflable mediante una diferente ubicación en el organigrama de puestos de trabajo. Y todo esto cuando nos situamos en el mejor de los escenarios, el de una empresa en la que existe una organización sindical que tiene alguna capacidad de control sobre las condiciones de trabajo, lo que no ocurre en muchos ámbitos donde bien por el tamaño de la empresa (o el centro de trabajo), bien por la ausencia de organización o incluso por el éxito de las políticas de individualización laboral, nadie se preocupa realmente de controlar las condiciones de contratación de estas personas<sup>9</sup>.

En el caso de la subcontratación los mecanismos de diferenciación salarial son aún más sencillos. En muchos casos la externalización está asociada a un cambio en el marco de fijación de salarios y condiciones de trabajo. Es bastante habitual que las empresas subcontratistas estén ubicadas en ámbitos de negociación colectiva diferentes de los de la empresa subcontratante y a menudo se trata de ámbitos donde las condiciones salariales y de otro tipo son inferiores. O simplemente la fragmentación de los colectivos laborales que provocan los procesos de subcontratación se traducen tanto en la dificultad de organizar una acción colectiva eficaz como en el de ejercer un control efectivo de las condiciones pactadas.

En uno u otro caso la precariedad constituye un mecanismo claramente diseñado para forzar el abaratamiento de los costes salariales basándose en el menor poder contractual de los trabajadores.

Por último la precarización en sus diversas modalidades incide directamente en otro gran espacio de la relación laboral, *el control del proceso de trabajo*. Este es siempre un proceso conflictivo entre los intereses empresariales orientados a saturar la carga de trabajo de los empleados, imponer determinadas pautas de actuación, remover resistencias, forzar la aceptación de condiciones —por ejemplo en materia de jornada— y los propios trabajadores que de forma tácita o explícita ejercen resistencia cuando advierten que las demandas empresariales afectan a su bienestar, ofenden su dignidad o complican sus proyectos vitales<sup>10</sup>.

---

9 ALVAREZ ALEDO, C., *El impacto de la contratación temporal sobre el sistema productivo español*. Madrid, Consejo Económico y Social, 1996; PÉREZ CAMARERO, S. & HIDALGO, A., *Los salarios en España*. Madrid, Argenteria/Visor, 2000; GONZÁLEZ CALVET, J. MIR, P. & GIL, A., *La desigualtat salarial a Catalunya (1995-2000)*. Barcelona, Mediterrània, 2002.

10 GRINSHAW, D. & RUBERY, J., «Inter-capital relations...», *art. cit.*

La precarización constituye de entrada un mecanismo diseñado para imponer con mayor facilidad los intereses patronales. Los empleados temporales lo son en base a condiciones de trabajo difícilmente negociables. Predomina el modelo de «lo tomas o lo dejas». Incluso es posible que en algunos casos exista una colusión entre empresa y empleados estables para desplazar hacia los temporales aquellas actividades que aquellos no desean ocupar (por ejemplo la introducción de una jornada nocturna). En el caso de las subcontratas esta presión es aún más evidente porque la presión, al menos visualmente, se desplaza desde el interior de la empresa hacia el «cliente». Por esta razón incluso algunas grandes empresas que mantienen amplias plantillas establecen una organización que trata de copiar esta experiencia del «doble patrono» para imponer objetivos y presiones al funcionamiento de cada una de sus unidades (tal como sucede por ejemplo en la banca o en las cadenas comerciales).

Pero la posibilidad de incidir en la reorganización de los procesos productivos va más allá de la presión que se ejerce sobre los empleados precarios. La existencia de estos últimos, las posibilidades de reorganización que tienen las empresas es posible que también se utilicen como un medio de presión para cambiar los comportamientos de los empleados estables, de enfrentarlos a una presión continua de la forma de competencia sin fin por alcanzar objetivos que eviten la externalización o garanticen el mantenimiento del empleo.

El entusiasmo con el que muchos gestores públicos, incluso muchos de izquierda, han adoptado las políticas de externalización en el sector público, pueden tener relación con este tercer elemento. El convencimiento que el funcionariado actúa como un grupo reactivo a los cambios y la modernización conduce a recurrir a la externalización con el objetivo de adecuar las prestaciones de servicios a unos objetivos de «administración a la carta», de adaptación a las nuevas demandas de los ciudadanos-clientes. Aunque tampoco se puede perder de vista que también intervienen las cuestiones presupuestarias.

Resumiendo la precarización es un proceso de reorganización de las relaciones capital-trabajo que inciden, al menos, en tres ámbitos cruciales: el reparto del riesgo, la distribución del producto y el proceso de trabajo. Es un proceso que afecta en primer lugar a las personas que experimentan procesos de precarización, o que se incorporan al mercado laboral en situaciones de precariedad. Pero es también un proceso que tiene impactos potenciales para el conjunto de asalariados y que incide incluso en ámbitos no laborales de la vida económica. Porque al fin y al cabo los cambios en el trabajo acaban también afectado al producto del mismo.

#### 4. LOS CAMBIOS EN LA BASE SOCIAL

La nueva segmentación laboral que entrañan las políticas de precarización no ocurre en el vacío. En el apartado anterior he tratado de dar cuenta de las políticas de precarización desde el punto de vista de las políticas empresariales, lo que en términos de la economía convencional llamaríamos la demanda de fuerza de trabajo. Pero hace ya bastantes años que el análisis de los procesos de segmentación ha mostrado que las políticas laborales no ocurren en el vacío, que también cuenta la oferta de fuerza de trabajo, el conjunto de procesos de socialización, reconocimiento social, estratificación y posicionamiento que determinan los «atributos» de cada individuo, su situación en el mundo social así como las propias respuestas individuales y colectivas.

La visión que el empleo precario constituye una situación indeseable es algo comúnmente aceptado, pero cabe preguntarse como se ha podido desarrollar el proceso sin mayor resistencia social. Y para ello es necesario analizar la relación entre las transformaciones en la organización del empleo y la base social.

Sin duda hay dos razones principales que han provocado su aceptación. De una parte las elevadas tasas de desempleo que se han producido en oleadas sucesivas desde 1980. La experiencia del desempleo extremo, la angustia que genera, el sentimiento de pérdida constituyen el marco general que da lugar a la aceptación de un cambio profundo en la condición de empleo. Sobre todo cuando dicha situación ha estado acompañada por un discurso económico repetitivo que ponía a la libertad de mercado como la única vía sería de gestión económica y situaba la intervención pública en el centro de los males económicos. El discurso global de organismos como la O.C.D.E. o el Fondo Monetario Internacional ha estado acompañada de forma insistente por un amplio coro de voces entre las que se incluyen los líderes empresariales y la inmensa mayoría de economistas y comentaristas económicos con vencidos de la receta liberal (aunque siempre es posible diferenciar grados de complejidad en este discurso). No sólo se ha experimentado una situación intolerable, desde el punto de vista de la vida personal, sino que para evitarla solo se ha ofrecido un tipo de solución: flexibilidad salarial, adaptabilidad, docilidad. Y sin duda esta combinación ha surtido efecto en muchas mentes. Especialmente en países como España donde la clase obrera siempre ha gozado de derechos limitados, donde trabajar ha sido siempre aceptar muchas trágicas y donde las necesidades monetarias (por ejemplo para el acceso a la vivienda) siempre han tenido a la gente atrapada.

Pero hay otras cuestiones que le han dado intensidad a este proceso. El proceso de precarización se ha desarrollado siguiendo líneas de segmentación viejas y nuevas que han debilitado la respuesta de las clases trabajadoras a un proceso que globalmente debilita su posición social. Unas líneas en las que se imbrican tanto circunstancias objetivas como elementos subjetivos. De hecho uno de los aspectos que había permitido entender el enfoque de la segmentación era la existencia de fracciones diferenciadas de la clase trabajadora. Pero en los análisis iniciales se sugería un sector secundario relativamente residual, reservado a una minoría de personas que no habían tenido la suerte de acceder a un empleo primario. Un análisis más fino permitía descubrir la existencia de muchos subgrupos en cada uno de los segmentos en función de las características de cada uno, del tipo de empresa o mercado profesional y del nivel de la jerarquía laboral en el que cada cual estuviera situado. Todas estas diferencias han tenido su papel en el proceso de recomposición de las condiciones laborales.

Por una parte están los elementos creadores de discurso diferenciador. El proceso de recomposición de la estructura laboral ha circulado en torno a tres discursos cruciales:

— *El discurso de la empresa flexible*, tal como por ejemplo lo han desarrollado Atkinson<sup>11</sup> o Castells<sup>12</sup>. Según esta propuesta es posible diferenciar claramente en-

11 ATKINSON, J., «Flexibilidad del empleo en los mercados laborales» en *Zona Abierta*, n.º 41-42, (1986), pp. 1-42.

12 CASTELLS, M., *La era de la información*. Madrid, Alianza, 1997.

tre empleados cruciales y empleados auxiliares. Las lógicas de la flexibilidad supondrían la externalización de los puestos de trabajo auxiliares y retendría los cruciales. Cual es la diferencia entre unos y otros no queda nunca claro, aunque se sugiere que están relacionados con cualificaciones especiales que son difíciles de sustituir.

- *El discurso de la cualificación formal*, fomentado desde la teoría del capital humano, según el cual es posible clasificar claramente los empleados según su nivel de productividad la cual depende fundamentalmente de los niveles de educación formal de las personas. Desde este discurso la precarización sería el resultado de la competencia por unos puestos de trabajo escasos. En cierta medida la precarización sería el coste a pagar por la ausencia de cualificación.
- *El discurso que asocia la cualificación a las características personales* que los realizan. El caso más explícito es el de los empleos femeninos. Muchos de ellos se asocian a actividades que tradicionalmente se han desarrollado fuera del espacio mercantil. Y se da por supuesto que estas actividades que han realizado las mujeres son «poco cualificadas», «fácilmente sustituibles» «adaptables» y por tanto puede justificarse su organización en un contexto precario. Pero ello también se aplica a otros empleos manuales, especialmente si son realizables por inmigrantes extracomunitarios a los que fácilmente se les asocia la etiqueta de no cualificados.

Estos tres discursos se solapan y se combinan unos a otros. Lo esencial se asocia al talento, a la capacidad de creación intelectual y esta se encuentra relacionada con el nivel de educación y con hábitos personales. De hecho la «sobrevaloración» del talento<sup>13</sup> conduce a justificar una de las grandes líneas de transformación: la conversión del empleo en una carrera competitiva que permite introducir las técnicas de individualización y el endurecimiento de las condiciones laborales en los empleos «primarios». También la generación de un clima de miedo generalizado pues uno siempre está bajo el riesgo de ser superado por un rival más preparado o más listo. Al mismo tiempo estos discursos conducen a debilitar la posición social de los precarios, al fin y al cabo personas poco preparadas, y poco esenciales, con las que se puede sentir conmiseración pero cuya posición social se justifica por su redundancia y su nimiedad social.

Evidentemente el proceso no ha avanzado solo por el impacto de estos discursos. Por más importante que sea la propaganda las transformaciones deben apoyarse en dinámicas reales. La precariedad laboral se ha desarrollado a través de procesos que han permitido una fragmentación social. En primer lugar se ha tratado de un proceso gradual que no ha afectado directamente a las personas que ya estaban en el empleo. No ha existido una negociación general de las condiciones de empleo, aunque esta si se ha producido de forma sostenida en muchos lugares de trabajo al calor de las múltiples crisis, reales o provocadas. Aún en estos casos las respuestas han sido complejas y, a excepción de medidas de flexibilidad interna que tienen consecuencias innegables para las condiciones de vida,

---

13 REICH, R., *The Work of Nations preparing ourselves*. New York, Vintage Books, 1992. Véase la traducción al castellano en *El trabajo de las naciones*. Madrid, Javier Vergara, 1993.

la mayor parte de medidas se han dirigido hacia las nuevas contrataciones. Las empresas han usado intensivamente el recurso a la jubilación anticipada o la indemnización sucultenta para reducir plantillas, pero no ha existido un ataque general contra la posición laboral de los empleados. Con ello no quiero minimizar el coste del ajuste, especialmente porque los cierres de empresa y los recortes de personal no se han producido de la misma forma en todas partes. Mientras en algunas grandes empresas este ajuste ha tenido lugar mediante la prejubilación masiva en condiciones relativamente generosas, en muchas PYMES la pérdida del empleo ha conllevado situaciones dramáticas e injustas— desde una larga demora en el cobro de indemnizaciones a una situación de expulsión del mercado laboral en condiciones de pobreza. Pero la introducción del nuevo sistema de relaciones laborales se ha aplicado a los nuevos entrantes en el mercado laboral, para quienes el empleo temporal, las subcontratas y las empresas de trabajo temporal han constituido un mecanismo de entrada insoslayable.

Hay que destacar además que la profundidad de esta reestructuración ha sido mayor en sectores donde la inestabilidad laboral ya era importante con anterioridad, donde ya predominaban formas atípicas de empleo. Tal es el caso en el sector de la construcción, donde el empleo temporal ha tenido una tradición histórica y donde por el carácter particular del proceso ha sido posible fomentar el autoempleo y las subcontratas en muchos casos sin tener que acudir a grandes reestructuraciones de plantilla, simplemente cambiando el modelo de contratación en las nuevas obras. O, por ejemplo la rápida expansión de la economía sumergida en contextos sociales dominados por el predominio de la pequeña empresa familiar, en los que la desregulación se asumía con facilidad, como en el Levante,

Lo mismo ha ocurrido en el sector público y parapúblico, aquí no se ha producido una reforma general del estatuto del empleado público. Pero las limitaciones presupuestarias y el bloqueo de las convocatorias de plazas han generado paulatinamente el recurso a formas temporales de contratación que han generado un fuerte crecimiento del empleo temporal, bajo formas diversas —interinaje, temporales recurrentes, contratados administrativos, becarios...— que están aproximando los niveles de temporalidad del sector público a los del privado. Sin contar además el proceso creciente de subcontratación y externalización de funciones que conduce a la creación de nuevos sectores privados cuyas condiciones laborales son a menudo precarias o, cuando menos, se sitúan en niveles muy bajos de la escala salarial. También en este caso la externalización ha avanzado más rápidamente en aquellas nuevas actividades públicas en las que no existía una organización pública consolidada— como es el caso de los servicios de asistencia a la dependencia o la gestión de equipamientos deportivos. En algunos casos la existencia de redes privadas, incluidas organizaciones sin ánimo de lucro, ha tenido una incidencia sobre la modelación de las prestaciones públicas y las condiciones de empleo.

En definitiva ha sido un proceso paulatino y complejo en el que se ha producido un fraccionamiento de la clase trabajadora con la combinación de políticas y discursos fragmentadores. Curiosamente en las ciencias sociales, especialmente en la economía, se ha traducido en una interpretación que hace responsables a los propios afectados del proceso. La moda intelectual dominante se basa en modelos del tipo «insiders-outsiders» según los cuales los sindicatos representan exclusivamente los intereses de los instalados («insiders») y permiten a las empresas descargar sobre el resto (los «outsiders»), todo el

ajuste en términos de empleo o precariedad laboral. Los modelos sugieren que si hubiera existido una concesión general en forma de eliminación de la protección al empleo o caída general de salarios, el resultado hubiera sido más igualitario, aunque se desprecupan de analizar hacia donde hubieran evolucionado las condiciones laborales del conjunto. Se trata de una representación que pasa por alto la complejidad y variedad de procesos reales y que parece solo estar interesada en culpabilizar a la víctima del proceso, pasando por alto la naturaleza real de las transformaciones en curso: un cambio radical en la situación de poder entre asalariados y capitalistas a favor de estos últimos (y de las cúpulas asalariadas de las grandes empresas), un proceso para el que era necesaria la fragmentación máxima del oponente.

El proceso de precarización ha combinado tanto la erosión de algunos derechos laborales, como la incorporación de nuevas formas de trabajo en el mundo del trabajo. Destacar al respecto tres grandes procesos simultáneos:

a) la *renovación generacional* y la aplicación de condiciones laborales diferenciadas a los jóvenes que se incorporan al mundo laboral. La temporalidad en sus diferentes formas (contratos especiales, ETT's) constituye la forma «normal» de acceso al mercado laboral actual. De hecho el proceso de incorporación siempre ha incluido altas dosis de precariedad, lo verdaderamente nuevo es que ahora esta tiende a prolongarse en el tiempo y en muchos casos no ofrece una salida clara hacia un empleo estable o una carrera profesional. La precariedad de la entrada se encuentra en casi todos los espacios donde están los jóvenes. Pero de nuevo en este campo hay diferencias en cuanto a las condiciones de empleo y a las expectativas. Muchos puestos de trabajo juveniles están ya diseñados para fomentar o coexistir con una elevada rotación. En algunos casos se trata de simples puertos de paso en la búsqueda de una carrera profesional relevante (como por ejemplo el empleo de jóvenes estudiantes en cadenas de comida rápida), en otros casos se trata de explotar la competencia por un puerto de entrada en una carrera profesional, como ocurre en muchos de los empleos en prácticas en actividades como la investigación científica, el periodismo, la abogacía, y en algunos pueden ser verdaderos canales de acceso a la estabilidad (como ha ocurrido con los empleados temporales en algunas entidades financieras).

Esta diversidad de situaciones se combina con las propias expectativas de los jóvenes e influye en las respuestas individuales y colectivas. De una parte existe el propio reconocimiento de la debilidad frente a un marco que escapa al propio control, de visión crítica sobre las condiciones de empleo. De otro, especialmente entre los jóvenes de clase media con estudios una orientación bastante fuerte hacia una carrera profesional que se estima competitiva y para la que se está dispuesto a pasar por unos elevados «costes de entrada». Las respuestas ahí son diversas, los empleos de bajo nivel social son tolerados como expedientes temporales para obtener dinero, pero se viven como un extrañamiento respecto a las propias expectativas de empleo (y en consecuencia se desprecia la acción colectiva). En cambio donde se percibe la posibilidad de carrera se aceptan unas reglas del juego que deterioran toda noción de derechos sociales. Algunos sectores (por ejemplo el de auditorías, desarrollan un eficaz sistema de contratación -promoción que convierte el empleo en una verdadera «carrera de ratas», individuos dispuestos a trabajar largas y esforzadas jornadas a cambio de una renta modesta).



En España esta situación está además agravada por la ausencia de un adecuado sistema de formación laboral y reconocimiento profesional que reduce aún más la posición social de muchos empleos manuales y facilita la precarización de sus condiciones de empleo. Por poner dos ejemplos visibles podemos citar el caso de la construcción y el del trabajo familiar, en ambos tareas complejas carecen de un proceso organizativo bien organizado y sobre todo de un sistema de determinación de espacios profesionales que favorece la desregulación de las condiciones de trabajo.

b) El segundo gran proceso es el de *la incorporación de la mujer al mercado laboral*. De hecho siempre ha habido mujeres en el empleo asalariado, pero en los últimos años se produce un salto en el empleo de las mujeres adultas (mayores de 30 años) respecto al viejo modelo de retirada del mercado a partir de la boda o la primera maternidad. En gran medida las mujeres que acceden al mercado laboral se encuentran con el mismo tipo de precarización que los hombres. Pero en su situación existen varios elementos añadidos.

El más importante, por lo que atañe a la precarización, es el hecho que muchas de las mujeres acaban empleadas en actividades feminizadas, actividades de servicios a las personas algunas de reciente mercantilización. Y ello conlleva dos aspectos importantes que refuerza su debilidad social: de un lado que se caractericen de «poco productivas» y por tanto merecedoras de bajos salarios y poca consideración profesional. Del otro que en muchos casos estén sujetas a las restricciones temporales a las que hemos hecho referencia anteriormente y que conducen a la proliferación de empleos a tiempo parcial. Y en todo el mundo es conocido que este tipo de empleos tienen retribuciones menores y bajo reconocimiento social no tanto por implicar un número reducido de horas como por la situación de aislamiento y falta de prestigio social que las caracteriza. De hecho hay razones para sospechar que la consideración de estos campos de empleo femenino como poco cualificados obedece en parte a la visión machista y clasista que impregna nuestra sociedad (al fin y al cabo han sido tareas que siempre han ejercido personas de baja consideración social, particularmente criadas al servicio de las clases medias y altas). Y también que se trata, por su aspecto relacional, de actividades intensivas en trabajo, que requieren una carga laboral importante que de ser retribuida decentemente implicaría un trastorno financiero importante sea cual fuera su sistema de financiación: en el caso de provisión pública se requeriría un importante aumento de impuestos (y la consiguiente redistribución de la renta), en el caso de la provisión vía mercado una fuerte redistribución del gasto familiar. Es más fácil justificar que se pueden hacer con pocos salarios y exigencias y no alterar las estructuras económicas en profundidad.

Que el empleo femenino es precario y los salarios de las mujeres inferiores a los de los hombres es cosa conocida. Pero su tratamiento resulta más complejo también porque entre las mujeres existen situaciones diferenciadas. No sólo se ha generado empleo femenino en los servicios privados, también ha crecido en el empleo público y en algunas franjas del empleo primario al calor del éxito educativo de las mujeres, particularmente las provenientes de clase media. Y para estas, al igual que para los hombres educados, su campo de referencia es la carrera profesional, no los trabajos de servicios poco reconocidos. Y en la medida que es esta franja de población la que tiene mayor capacidad de desarrollar discurso y demandas, sus propuestas se orientan más a propugnar la igualdad de oportunidades (que requiere mecanismos de discriminación positiva) en los procesos de

selección y promoción profesional que a cuestionar las bases sobre las que se asienta la experiencia de los empleos precarios, a tiempo parcial (o a jornada prolongada como ocurre en el comercio y la hostelería) y bajos salarios que dan empleo a la inmensa mayoría de mujeres de extracción humilde. No hay que olvidar además que al final del empleo precario se encuentra la economía completamente irregular del trabajo a domicilio o las trabajadoras domésticas a horas, espacios donde las mujeres siempre han constituido el grueso del personal<sup>14</sup>.

c) El tercer elemento es aún más obvio, la llegada de una enorme oleada de *inmigrantes* que ha llenado, con más o menos entusiasmo, una parte de los espacios de empleo precario y ha permitido que en muchos casos se degraden aún más sus condiciones. De hecho este es siempre el papel de las migraciones, garantizar que una oferta excedente de fuerza de trabajo mantenga bajo control los salarios más bajos. Hay sin embargo un factor adicional que favorece este papel en los procesos migratorios actuales: el hecho de tratarse de una inmigración internacional. El elemento fundamental en este campo es la existencia de políticas de regulación de flujos migratorios que generan trabas legales a los movimientos de personas, traducidas en un complejo entramado de documentos que el inmigrante debe poseer para acceder a un mercado laboral regulado. En la práctica estas políticas acaban por generar una enorme variedad de situaciones legales, desde los que acaban nacionalizados a los que permanecen en el limbo de la orden de expulsión inaplicada (que no tienen derecho al empleo pero siguen viviendo aquí sin papeles). Esta pluralidad de situaciones legales garantiza la creación de nuevas formas y espacios de precariedad. No sólo porque la ausencia de papeles conduce directamente a la informalidad, sino también porque las condiciones de renovación de papeles, la existencia de intermediarios y, a menudo, el desconocimiento de las normas legales favorece todo tipo de abusos e irregularidades<sup>15</sup>.

Evidentemente no hay un determinismo en esta situación. La inmigración se podría organizar bajo pautas totalmente reguladas (de hecho así fue gran parte de la migración española a Alemania), pero con el actual modelo de empleo, el tipo de actividades en las que mayormente se ocupan los inmigrantes y el predominio de un modelo legal basado en el control autoritario de los mismos, las oportunidades de utilizar a los inmigrantes en condiciones de extrema precariedad es amplio. Especialmente en el segmento que se encuentra en la primera fase del proceso migratorio, cuando la situación de los papeles es más acuciante, las conexiones con las redes de protección social no son muy sólidas y los propios inmigrantes se ven a sí mismos viviendo un período de su vida en el que acumular dinero para volver a su país en mejores condiciones. Posiblemente a medida que el asentamiento se consolida estas circunstancias cambian y las resistencias aumentan. Quizás por ello la continua demanda patronal de que venga más gente esconde la trampa de que interesan menos la cantidad de inmigrantes que las condiciones en las que llegan. Y por esto también un discurso alternativo serio no debería incluir también

---

14 MARUANI, M., ROGERAT, Ch., & TORNOS, T. (Coords.), *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*. Barcelona, Icaria, 2000.

15 BANYULS, J., CANO, E., RECIO, A. & MIGUÉLEZ, F., «Migraciones y mercado laboral» en *Revista de Economía Mundial*, n.º 14, (2006), pp. 171-193.

una exigencia frente al modelo de mano de obra barata y sin derechos que hoy predomina.

En suma el proceso de precarización ha corrido paralelo a grandes transformaciones en la composición de la clase obrera y en procesos que han tendido a devaluar el papel social de la misma, fomentando condiciones objetivas y percepciones subjetivas que hacen tolerante la situación y tienden a enquistarla, alejándonos del modelo de ciudadanía universal al que en algún momento apuntó lo mejor de las políticas keynesianas.

## 5. LAS RESPUESTAS SOCIALES

Veinte años de precarización del empleo han generado alguna respuesta social. Hoy los agentes sociales entienden mejor los procesos. No puede olvidarse que las primeras críticas a la introducción de contratos temporales fueron bastante tardías. Y muchos más años se ha tardado en reconocer el impacto precarizador de las cadenas de subcontratación.

Las respuestas sociales han sido fundamentalmente de dos tipos. Una, más radical, desarrollada fundamentalmente por sectores juveniles, se ha centrado en la denuncia del fenómeno y en un enfrentamiento con alguno de sus aspectos más visibles. Especialmente importante fueron las luchas de los mensajeros y la denuncia permanente de las Empresas de Trabajo Temporal. La crítica que llevan a cabo estos tipos de movimientos tiene al menos la ventaja de hacer evidente la situación y crear un marco ético alternativo. Tiene a menudo la debilidad de plantearse en unos niveles tan abstractos de crítica al modelo social (y de ausencia de reflexión sobre alternativas factibles) que las convierte en difícilmente operativas desde el punto de vista de la acción política. Corren incluso el riesgo de tomar derivas «anti-trabajo» de carácter claramente elitista. O de acabar en una mera «revuelta» de clase media como la que está presente en algunos discursos mileuristas, en los que el cuestionamiento de la situación se plantea no en clave general, sino como denuncia de la situación padecida por el grupo de población educada que no accede, al menos a corto plazo, a las posiciones sociales a las que cree tener derecho a aspirar. Hay mucho de aprovechable en estas denuncias, pero se requiere también mucha mediación y elaboración hasta con vertirlas en un verdadero elemento de acción alternativa.

Frente a estas respuestas también se constata la aparición de una acción sindical que ha tratado tanto de combinar la denuncia con la negociación y la reivindicación. El problema en este caso quizás se encuentra en el extremo opuesto: el de un exceso de realismo que trata simplemente de adecuar soluciones sin cambiar de fondo el modelo productivo. Los sindicatos han aportado una razón fuerte, la que relaciona precariedad con bajo desempeño laboral, la necesidad de apuntar hacia un modelo laboral donde las buenas condiciones de empleo sean condición para una producción de calidad. Y han experimentado vías diversas: desde cambios en las regulaciones básicas orientados a frenar el uso del empleo precario —como el establecimiento de límites porcentuales al empleo temporal, la causalización de este tipo de contratos, la regulación y limitación de las subcontratas, la equiparación de los salarios de los empleados de ETT con los de la empresa en la que trabajan— con la negociación colectiva en base a concesiones —de orden salarial, de flexibilidad interna o, en el plano general, de abaratamiento del despido legal.

Y también han desarrollado una importante labor en el reconocimiento de derechos de los inmigrantes y en su organización social. El problema con sus políticas ha sido en parte de resistencia, han conseguido resultados más fáciles en la vía negociadora que en las regulaciones, donde se han enfrentado no sólo a una cerrada oposición empresarial, sino también a la opinión contraria de muchos técnicos empapados de ideología neoliberal (y habitualmente alejados de la experiencia cotidiana del trabajo precario). Y la vía de las concesiones ha generado algunos resultados positivos a costa de un elevado coste en protección al empleo y condiciones de trabajo. De hecho uno tiene dudas hasta que punto los resultados más espectaculares —como la reducción del empleo temporal en sectores como el comercio— no han sido más un subproducto de la propia necesidad patronal de «fijar» una plantilla excesivamente volátil, sobre todo cuando se constata el fracaso absoluto en otras áreas, especialmente en la construcción.

Y es que realmente la reducción sustancial de la precariedad exige un modelo organizativo alternativo que restablezca una orientación hacia una ciudadanía social. Donde los riesgos de la vida económica, el producto social y las cargas laborales se repartan más equitativamente. Y la gente corriente vea más reconocida su esencial aportación laboral. Y ello exige no constreñir el debate de la precariedad a la regulación de un estrecho marco de condiciones laborales, sino discutir en serio de modelos de organización social, de objetivos del proceso económico, de la relevancia social de los diferentes trabajos humanos, de la regulación justa de todos los movimientos socio-económicos. En definitiva de encauzar el debate social en la senda pérdida con el triunfo de la involución neoliberal.