


IV Encuentro del Comité de
Sociología del Trabajo de la FES

¿Cómo estamos “saliendo” de la crisis?



*Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad Ciencias Políticas y Sociología
21 y 22 de junio de 2018*

Memoria

Comité organizador

Andreu Lope Peña (Coordinador)

Daniel Barrientos Sánchez

Alejandro Godino Pons

Isabel Hernández de la Rosa

Benjamí Moles Kalt

Lidia Yepes Cayuela

Índice

Bloque I: Programa	1
Resumen	1
Programa	2
Área 1. Transformaciones en los procesos de trabajo y condiciones laborales	3
Área 2. Trayectorias laborales y crisis	4
Área 3. Género e igualdad en el empleo, ¿un aspecto relegado por la crisis?5	
Área 4. Nuevas formas de empleo y límites de la acción sindical	6
Bloque II: Publicaciones	7
Activar y proteger, las agentes de empleo en la encrucijada.....	8
Expansión económica, precariedad contractual y siniestralidad laboral: una relación compleja.....	37
Discapacidad y prácticas de alto rendimiento	50
Relocalización de las grandes empresas multinacionales: pautas productivas y correlaciones de fuerza en los espacios de trabajo	69
¿Qué salida de la crisis?: tendencias y percepciones contradictorias	94
Mujeres abogadas: género y problemas de conciliación en las profesiones jurídicas	125
El emprendedor como modelo de activación de la juventud universitaria y de creación de nuevas subjetividades	151

Bloque I: Programa

Resumen

El IV Encuentro Intercongresual del Comité de Sociología del Trabajo de la Federación Española de Sociología tuvo lugar los días 21 y 22 de junio de 2018 en la Universidad Autónoma de Barcelona, concretamente, en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

En él se llevaron a cabo 49 comunicaciones orales, además de la ponencia inaugural realizada por el catedrático emérito Fausto Miguélez Lobo y el acto de clausura en el que las personas coordinadoras de las mesas expusieron, de manera resumida, las ideas más relevantes de las sesiones; y el presidente del comité, Miguel Ángel García Calavia, dio por concluido el encuentro en el que participaron 62 personas.

El Encuentro fue organizado por un comité formado por miembros del QUIT - Centro de Estudios Sociológicos sobre la Vida Cotidiana y el Trabajo-, en colaboración con el presidente del comité y el apoyo de la FES y la UAB.

A nivel económico, el Encuentro contó con un presupuesto formado por las inscripciones (50€ en tarifa general y 25€ para estudiantes) y el apoyo de la FES (200€), sumando un total de 2450€.

La comunicación del Encuentro se realizó a través de una dirección específica de correo electrónico (fes.trabajo2018@uab.es) y un espacio web (<http://quit.uab.cat/event/ivencuentro-cstrabajo-uab/>).

Este documento tiene el objetivo de reunir la información relevante del Encuentro y dar testimonio del trabajo desarrollado por el Comité Organizador. Asimismo, en el segundo bloque aparecen publicados algunos de los artículos que han servido de base para las comunicaciones realizadas, concretamente, aparecen aquellos textos cuyos autores/as han aceptado explícitamente su publicación, a través del cuestionario de inscripción y la confirmación por correo electrónico.

Programa

IV Encuentro del Comité de Sociología del Trabajo de la FES

¿Cómo estamos “saliendo” de la crisis?

Universitat Autònoma de Barcelona, 21 y 22 de Junio

Facultad de Ciencias Políticas y Sociología

Jueves 21 de Junio

9.30 – 10.30	Registro y café		Coordina Antonio Martín Artiles y Benjamí Moles (<u>Sala de Juntas</u>)
10.30 – 11.00	Acto de bienvenida (<u>Sala de actos</u>). A cargo de: Andreu Lope Peña (Coordinador Comité Organizador del IV Encuentro del Comité de Trabajo de la <i>Federación Española de Sociología</i>) Esther Fernández Mostaza (Directora del Departamento de Sociología de la <i>Universitat Autònoma de Barcelona</i>) Sara Moreno Colom (Vicerrectora de Alumnado y Empleabilidad de la <i>Universitat Autònoma de Barcelona</i>) Miguel Ángel García Calavia (Presidente del Comité de Trabajo de la <i>Federación Española de Sociología</i>)	14.00 – 16.00 15.30 – 16.00 16.00 – 18.00 18.00 – 18.30 18.30 – 19.30	Tiempo para comer Registro Sesiones de trabajo (continuación de áreas temáticas 1 y 2) Pausa café Reunión miembros Comité Sociología del Trabajo de la FES (<u>Sala de Juntas</u>)
Viernes 22 de Junio			
11.00 – 11.45	Ponencia inaugural (<u>Sala de actos</u>) “La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar”, a cargo de Fausto Miguélez Lobo (Catedrático emérito de la <i>Universitat Autònoma de Barcelona</i>)	9.00 – 9.30 9.30 – 11.30	Registro Sesiones de trabajo Área temática 3. Género e igualdad en el empleo, ¿un aspecto relegado por la crisis? Coordina Pilar Carrasquer Oto y Lúdia Yepes (<u>Seminario A</u>) Área temática 4. Nuevas formas de empleo y límites de la acción sindical. Coordina Alejandro Godino Pons (<u>Sala de Juntas</u>)
12.00 – 14.00	Sesiones de trabajo Área temática 1. Transformaciones en los procesos de trabajo y condiciones laborales. Coordina Andreu Lope Peña (<u>Seminario A</u>) Área temática 2. Trayectorias laborales y crisis.	11.30 – 12.00 12.00 – 14.00 14.00 – 14.30	Pausa café Sesiones de trabajo (continuación de áreas temáticas 3 y 4) Acto de clausura , a cargo de la coordinación de áreas temáticas (Andreu Lope, Antonio Martín, Pilar Carrasquer y Alejandro Godino) y Miguel Ángel García Calavia, Presidente del Comité de Trabajo de la FES (<u>Sala de Actos</u>)

Área 1. Transformaciones en los procesos de trabajo y condiciones laborales

1. **Comunicación inicial:** “Activar y proteger, las agentes de empleo en la encrucijada” – UCM – María José Díaz Santiago y Pablo López Calle
2. “Expansión económica, precariedad contractual y siniestralidad laboral: una relación compleja” – UV – Raúl Payá Castiblanque
3. “Inseguridad laboral referida a la ocupación y las condiciones de trabajo: su relación con la salud mental y la salud general autopercebida” – UAB – Sergio Salas-Nicás, Albert Navarro, Clara Llorens y Salvador Moncada
4. “Representación sindical y prevención de riesgos laborales durante la crisis; impacto y límites” – UV – Raúl Payá y Pere Beneyto
5. “Efectos de las prácticas de trabajo de alto rendimiento que fomentan la estabilidad laboral en el bienestar subjetivo de los empleados por cuenta ajena” (Tesis) – UniOvi – Gabriel Pruneda
6. “Discapacidad y prácticas de alto rendimiento” – UniOvi – Vanesa Rodríguez y Gabriel Pruneda
7. “El “preariado”. Un concepto sociológico opaco” – UIB – Héctor Gil Rodríguez
8. “Desempleo y precariedad laboral en Barcelona: el rostro de la precarización del mercado de trabajo” – Pere Jódar, Mireia Bolibar, Sergi Vidal e Irene Galí (GREDS-EMCONET, UPF y CED, UAB)
9. “Experimentación institucional en el mercado de trabajo español: reformas laborales y calidad del empleo” – UniOvi – María del Carmen González Menéndez, Gabriel Pruneda y Aroa Tejero
10. “La calidad del empleo externalizado: análisis de la fragmentación de las relaciones de empleo” (tesis) – UAB – Alejandro Godino Pons
11. “Relocalización de las grandes empresas multinacionales: pautas productivas y correlaciones de fuerza en los espacios de trabajo” – UBA – Lucas Spinoso (UBA), Marcelo Delfini (UNGS-CONICET) y Juan Montes Cató (UBA-CONICET).
12. “Impacto de la crisis en las formas de reconocimiento de las clases populares trabajadoras y la economía moral de un enclave productivo agrícola del Sur” – UM – Antonio J. Ramírez-Melgarejo

Área 2. Trayectorias laborales y crisis

1. **Comunicación inicial:** “Una aproximación a la formación basada en el trabajo: algunos resultados” – UAB – Antonio Martín Artiles, Andreu Lope Peña, Benjamí Moles y Daniel Barrientos
2. “Adecuación y demanda de formación en la empresa. La inencontrable adecuación entre formación y empleo” – UAB – Antonio Martín Artiles, Andreu Lope Peña, Benjamí Moles y Daniel Barrientos
3. “La espiral negativa del desempleo juvenil: un estudio considerando las redes sociales y la categoría socio-económica” – UAB – Oriol Barranco, Mireia Bolibar, Joan Miquel Verd
4. “Trayectorias laborales juveniles: una tipología con Optimal Matching para el caso de Barcelona” – UAB – Lidia Yepes Cayuela
5. “L@s Jóvenes entre la formación, el empleo y el tiempo libre” – UAB/UPV – Vicent Borràs Català, Sara Moreno Colom, Paloma Candela Soto, Matxalen Legarreta Iza
6. “¿Estudiantes que trabajan o estudiantes que dejan de estudiar para trabajar?” – UB-UAB – Lidia Daza Pérez y Rafael Merino Pareja
7. “El puzle infinito: trayectorias y subjetivación de la precariedad entre la juventud universitaria” – UV – David Muñoz y Antonio Santos
8. “¿Qué salida de la crisis?: tendencias y percepciones contradictorias” – UAM – Antonio Antón Morón
9. “From dualization to continuum. Exploring dimensions of marginal work in southern Europe” – UAB – Antonio Firinu y Lara Maestripieri
10. “La mecánica de calle: configuraciones sociales y espaciales de un empleo informal” – Université de Lille – José Ángel Calderón
11. “Élites académicas y élites económicas: profesionales con postgrado en Brasil” – Pontificia Universidade Católica de Sao Paulo – Sarah Jane Durães, Núria Rodríguez Ávila, Gilmar Santos, María da Luz Ferreira, Luan Oliveira Queiroz, Silvia Gomes Rodrigues
12. “Desempleados y mayores de 45: ¿y ahora qué? Discursos, experiencias y estrategias ante el paro de larga duración” – UB – Júlia Herrera Belzunces
13. “La inserción laboral de los inmigrantes italianos en Valencia durante la crisis” – UV – Fernando Osvaldo Esteban y Anna Giulia Ingellis

Viernes 22

Área 3. Género e igualdad en el empleo, ¿un aspecto relegado por la crisis?

1. **Comunicación Inicial:** “Las distintas caras de la brecha salarial: una aproximación sectorial” – UAB – Pilar Carrasquer
2. “El mercado de trabajo de las mujeres en los países del Sur Europa. Una asignatura pendiente desde antes de la crisis” – UV – Anna Giulia Ingellis, Marcela Jabbar Churba y Capitolina Díaz Martínez
3. “Género y (des)igualdades de empleo: hombres y mujeres con postgrado en Brasil” – UB – Sarah Jane Duraes, Núria Rodríguez-Ávila, Gilmar Santos, María da Luz Ferreira, Luan Queiroz, Silvia Gomes Rodrigues
4. “Brecha salarial de género durante la crisis económica: diferencias por ámbito de conocimiento para las personas con título universitario en Cataluña” – UB – M.T. Bartual-Figueras, L. Daza-Pérez, M. Simó-Solsona, J. Turmo-Garuz
5. “La segregación, la discriminación y el acoso por razón de género en la ocupación de mecánica/o en el subsector de reparación de vehículos a motor en España y la Unión Europea” – UCM – María del Mar Maira Vidal
6. “La segregación horizontal y el efecto fractal. Un ejemplo en la Policía Nacional” – UniOvi-UCM – Marta Ibáñez y Esmeralda Ballesteros
7. “Precarización, peligro y brecha de género. Algunos determinantes de la ocupación de reportero/a de guerra en España” - Centro Universitario Villanueva (UCM) – Elisa García-Mingo
8. “Prácticas y significados de la maternidad y la paternidad en tiempos de crisis: ¿madres ganadoras de pan y padres cuidadores?” – UPV – Matxalen Legarreta, Marina Sagastizabal, Amaia Agirre
9. “Women between employment and the family during the economic crisis in Spain. What role for part-time work?” – Aix-Marseille University – Valeria Insarauto
10. “Mujeres abogadas: género y problemas de conciliación en las profesiones jurídica” – UV – Antonio Santos, Sandra Obiol, David Muñoz
11. “¿Obligadas a elegir? El embarazo y las ocupaciones muy masculinizadas” – ISTAS-UniOvi – Claudia Narocki y Marta Ibáñez
12. “So close, so far? Part-time employment and their effects in gender equality in Italy and Spain – UAB – Margarita León y Lara Maestripiéri
13. “Entre la posibilidad y la realidad en la jubilación en España: la triple discriminación de género” – UAB – Pau Miret Gamundi, Antía Domínguez Rodríguez y Pilar Zueras

Área 4. Nuevas formas de empleo y límites de la acción sindical

1. **Comunicación Inicial:** “Crisis y renovación del sindicalismo. El caso español en perspectiva europea” – UV – Pere J. Beneyto Calatayud
2. **Comunicación Inicial:** “La negociación colectiva como fuente de política social: el Bienestar Ocupacional ¿oportunidad o amenaza para los sindicatos?” – UniOvi – David Luque Balbona
3. “Aportaciones desde los nuevos movimientos salariales al concepto de sindicalismo” – URV – David Moral Martín
4. “La informalidad bajo la piel: (re)presentando el empleo informal y las desigualdades en salud” - UPF – Marisol E. Ruiz, Mireia Bolibar, Núria Sánchez-Mira, Joan Benach, Alejandra Vives
5. “La cobertura de la negociación colectiva en situaciones de externalización: análisis ocupacional y organizativo en cinco países de Europa – Óscar Molina, Alejandro Godino y Joan Rodríguez
6. “La regulación de los trabajos de calle en Barcelona” – UB – Julián Porras
7. “Labor Struggles Against Austerity as Sequences of Interaction: The genesis of a Total Strike in Madrid underground” – Université de Lausanne – Nicholas Pohl
8. “El conflicto laboral en la sociedad postindustrial: el (reciente) declive de las huelgas en España” – UniOvi – David Luque Balbona
9. “El emprendedor como modelo de activación de la juventud universitaria y de creación de nuevas subjetividades” – UV – Antonio Santos Ortega y David Muñoz-Rodríguez
10. “Objetivos de los trabajadores cedidos respecto a su empleo” – UV – Mar Marín
11. “Relaciones laborales neoliberales: la subordinación ultra-contractual” - Instituto Hegoa – Peio Salazar Martínez de Iturrate

Bloque II: Publicaciones

A continuación, de todas las comunicaciones realizadas, en el Bloque II se publican todas aquellas cuyos autores y autoras han aceptado mediante el formulario de inscripción y confirmación telemática.

Índice de Publicaciones

Activar y proteger, las agentes de empleo en la encrucijada	8
María José Díaz Santiago y Pablo López Calle	
Expansión económica, precariedad contractual y siniestralidad laboral: una relación compleja	37
Raúl Payá Castiblanque	
Discapacidad y prácticas de alto rendimiento.....	50
Vanesa Rodríguez y Gabriel Pruneda	
Relocalización de las grandes empresas multinacionales: pautas productivas y correlaciones de fuerza en los espacios de trabajo.....	69
Lucas Spinosa, Marcelo Delfini y Juan Montes Cató	
¿Qué salida de la crisis?: tendencias y percepciones contradictorias.....	94
Antonio Antón Morón	
Mujeres abogadas: género y problemas de conciliación en las profesiones jurídicas	125
Antonio Santos, David Muñoz y Sandra Obiol	
El emprendedor como modelo de activación de la juventud universitaria y de creación de nuevas subjetividades	151
Antonio Santos y David Muñoz	

Activar y proteger, las agentes de empleo en la encrucijada

María José Díaz Santiago y Pablo López Calle

Universidad Complutense de Madrid

Resumen

En esta investigación hemos escogido a las agentes de empleo como analizador para estudiar los mecanismos mediante los cuales se ha operado la “recuperación” económica del país tras la recesión de 2007. Para ello, analizamos, en primer lugar, las bases jurídicas y políticas que hacen del paro estructural un factor productivo y un dispositivo de modulación de las crisis, tomando como referencia el concepto keynesiano de paro *involuntario*. En segundo lugar analizamos la “desregulación regulada” del desempleo en los principales planes y medidas legislativas promulgadas en los últimos diez años, y el contradictorio y ambiguo papel de las agentes de empleo, como encargadas de gestionar los programas de activación de los desempleados -es decir, de empujar a los parados hacia el trabajo productivo-, por una parte, y como dispensadoras, al mismo tiempo, de las escasas vías institucionales que muchos desempleados tienen para su integración y participación social.

Palabras clave: desempleo, precariedad, crisis, activación, intensificación del trabajo.

Abstract

We start from the evidence that the production and management of unemployment in Spain since 2007 has been used as a device to recover capital profits: current data show that the recovery of the economy has not led to the creation of employment, but job destruction has been the way to increase business profitability rates. In our hypothesis, we argue that unemployment policies have not improved the access of the unemployed to employment, but work intensification of the workers.

In this article we analyze the mechanisms by which this process has taken place. First, we analyze the legal and political bases that permit that the structural unemployment be a productive factor and a device for modulating the crisis. For that, we analyze the key role of the Keynesian concept of involuntary unemployment. Secondly, we analyze two types of evidence: 1) the "regulated deregulation" of unemployment in the main policies in the last ten years, and; 2) the interpretation of unemployment as voluntary in the employers discourse.

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

Introducción: recesión económica y gestión del paro: las agentes de empleo en la encrucijada.

De una parte, D. /Dña...con NIF/NIE.... demandante de empleo inscrito/a en la oficina de empleo de desde el ../.../20... De otra parte, la oficina de empleo de... de la Dirección General del Servicio Público de Empleo,

Acuerdan establecer un **Acuerdo Personalizado para el Empleo**, en adelante APE, que tiene como fin mejorar sus posibilidades de inserción sociolaboral, en aplicación de lo dispuesto en la Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, cuyo Capítulo I, Título IV regula el Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El Servicio Público de Empleo se compromete a la realización de un Itinerario Personalizado para el Empleo con indicación de las acciones a realizar y calendario de las mismas, llevando a cabo su seguimiento, evaluación y posible redefinición y, en su caso, derivación para su realización a una entidad colaboradora,

Las obligaciones que asume el demandante son:

- Realizar una búsqueda activa de empleo permanente y a tiempo completo;
- Renovar la demanda de empleo en las fechas indicadas en su documento de demanda (DARDE)
- Comparecer, previo requerimiento en la oficina de empleo
- Cumplir las exigencias del Acuerdo Personal de Empleo.
- Comunicar las variaciones que se produzcan en sus datos personales y profesionales.
- Devolver en plazo el correspondiente justificante de haber comparecido en el lugar y fecha indicados para cubrir las ofertas de empleo facilitadas por servicio público de empleo.
- Comunicar sus salidas al extranjero.
- Obligaciones derivadas de programas ligados a ayudas económicas, tales como PREPARA, ACTIVA y los vigentes en cada momento.

-Participar en programas de empleo, incluidos los de inserción profesional, o en acciones de promoción, formación o reconversión profesional, salvo causa justificada, ofrecidos por los servicios públicos de empleo.

El/la demandante de empleo manifiesta su voluntad de participar activamente en las acciones para la mejora de su empleabilidad y de búsqueda activa de empleo o la puesta en marcha de una iniciativa empresarial.

El incumplimiento, por causas no justificadas, de este Acuerdo, así como de las obligaciones establecidas en Ley General de Seguridad Social (artículo 231) y la Ley de Empleo (artículo 27) podrán dar lugar a las sanciones previstas en el texto refundido de la Ley sobre infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de Agosto

[...]

En Madrid a.....de.....de 20...

POR LA OFICINA DE EMPLEO

FIRMA DEL TRABAJADOR/A

Tutor/a

D. /Dña.

D. /Dña.

Este es el contrato que cualquier desempleado tiene que firmar cuando acude a una oficina del Servicio Público de Empleo con la agente encargada de atenderle (los subrayados son nuestros). Tras este contrato, se le realiza un “Test de empleabilidad”, llamado CEUS, que transforma en una calificación numérica su “actitud y aptitud” para el empleo en función de sus diferentes respuestas¹.

Según sus respuestas obtiene una puntuación diferente. Por ejemplo, si sólo está dispuesta a aceptar un contrato indefinido recibe un menos cinco (-5), pero si le es indiferente suma 2 puntos; si la persona está dispuesta a trabajar en otras

¹ “Impedimentos o resistencias para aceptar un trabajo de manera inmediata; retribución salarial mínima que estaría dispuesta a aceptar; disposición para participar en políticas activas de empleo; procesos de selección en los que ha participado en los últimos 6 meses, Inscripciones en Agencias de Colocación privadas, Empresas de Trabajo Temporal, Servicios Municipales de Empleo o similares; Inscripciones en Portales de Empleo privados o de los Servicios Públicos de Empleo (últimos 6 meses); Disponibilidad geográfica; Horario de trabajo que estaría dispuesta a aceptar; Tipo de contrato que estaría dispuesta a aceptar; Predisposición para realizar alguna acción formativa destinada a una ocupación distinta de la actual; Disposición para trabajar en categoría profesional inferior a la actual; Disposición a participar en un programa de colaboración social u otro similar para mejorar su experiencia profesional; Interés en iniciar cualquier actividad económica de autoempleo; Disposición para aceptar una retribución mensual si es, o fuera en un futuro, receptor de prestaciones; Disposición del demandante en su evaluación; y Rechazo de ofertas del SPE en el último año”.

comunidades un 1, pero si lo está incluso a marcharse fuera del país 4; si está dispuesta a cobrar el SMI (735,9 euros) recibe un 2, pero si pretende llegar a cobrar el doble del SMI es penalizada con un 0. El máximo en esta parte son 26 puntos, lo que supone entrar en el grupo 5 de actitud hacia el empleo, que junto el *índice de aptitud* dan lugar al “Índice de Disponibilidad”²:

“Nosotros tenemos una, unos indicadores de empleabilidad que... en los que el usuario va puntuando, pues por ejemplo cuánto más tiempo llevas en desempleo puntúas más bajo en empleabilidad, cuanta menos formación tengas puntúas más bajo; o sea que sí que hay...; y nosotros podemos poner la disposición para el empleo alta media o baja, también, hay veces que es disposición de, de..., que no tiene que ver tampoco con lo..., sino que es personal, porque hay gente que no... que no..., no ve la necesidad de trabajar o que no quiere... no sé, que no busca trabajo, o sea que también hay casos de esos”. [P 1: Carla TÉCNICO DE EMPLEO DE LA Comunidad de Madrid]

A partir de aquí se establece una diferencia entre los usuarios que necesitan *orientación* laboral y en los que se centra la *prospección* (provisión de ofertas). En el acuerdo de empleo las agentes se comprometen también a ofrecer oportunidades de empleo a los parados, pero la “indisponibilidad” para el trabajo de los grupos peor calificados hace que sobre ellos se concentren las tareas de orientación. Los que mayor “empleabilidad” demuestran (o “reclutabilidad” como propone Pochic [2007:5]), son priorizados a la hora de convocarles a las relativamente escasas ofertas de trabajo que gestionan los SEPES.

Ello es moralmente lícito y es considerado económicamente eficiente porque dichos índices, en primer lugar, operan como una especie de *culpómetros* del parado. Dado que premian a los que peores condiciones de trabajo están dispuestos a aceptar. Y, en segundo término, porque, en definitiva, sirven para calcular el grado de éxito en la reducción del desempleo por unidad invertida en el servicio. Objetivo que se traslada a estas trabajadoras en forma también de indicadores de productividad de diferente tipo. Toda vez que, como veremos, el trabajo de estas agentes ha sufrido a su vez un proceso de precarización que permite ligar cada vez más directamente la conservación de sus empleos, o de los

² El citado índice de aptitud depende de: “el Nivel de ajuste entre su experiencia profesional y su objetivo laboral principal; Nivel de ajuste entre sus competencias personales y su objetivo laboral principal; Nivel de ajuste entre sus conocimientos (idiomas, informática, carnet de conducir, carnets profesionales, etc.) y su objetivo laboral; Nivel de ajuste de su ocupación habitual con los denominados sectores emergentes; Formación [puntuada en función de una tabla que acompaña el cuestionario con la *tasa de inserción* laboral de los estudios realizados] que llega hasta 3 puntos; y el Tiempo en desempleo [más de dieciocho meses penaliza con un -1, pero menos de tres puntúa con un 3]”.

proyectos y planes bajo los que son contratadas, al cumplimiento de dichos objetivos.

Así, estas “agentes de empleo” están sometidas en su trabajo a demandas contradictorias que les generan diferentes tensiones laborales y personales [Divay, 2011]. Por ejemplo, aumentar la empleabilidad relativa del colectivo supondría, más bien, trabajar en la inserción de los que más dificultades tienen, a pesar de que las “tasas de inserción” absolutas fueran menores. Aunque hay algunos estudios, como los llevados a cabo por Jean Marie Pillon en Francia, que han sugerido cómo justamente la culpabilización del parado es también para ellas una forma de gestionar estas contradicciones a nivel personal [Pillon, 2016a].

-“Hay otra parte que..., no nos engañemos, que son personas de renta mínima, incluso del propio RAI [Renta Activa de Inserción], que no... o sea su motivación no es trabajar, se han acoplado a vivir pues con esa prestación y no salen de ahí, o sea no... en el fondo no quieren trabajar, están acomodados a acomodarse ahí,” [P12: Eulalia, AGENTE DE EMPLEO AYUNTAMIENTO DE COSLADA]

En definitiva, estas mujeres [y hablamos intencionalmente en femenino] se encuentran en el centro de varias encrucijadas. Por una parte, deben convivir diariamente con el cinismo estructural que caracteriza el tratamiento institucional del paro (la diferencia entre los discursos oficiales acerca del paro y la función productiva real que tiene el desempleo en el modelo productivo actual). Además, son una especie de “línea de frente”, de “colchón” y de “filtro” entre una muy numerosa cantidad de personas que son canalizadas necesariamente a estos Servicios para obtener asistencia y una cantidad de ofertas de empleo muy degradado y de recursos de orientación muy escasos. Las agentes de empleo son, en numerosas ocasiones, el único vínculo que, a nivel institucional, muchos expulsados del mercado de trabajo tienen para participar e integrarse en la sociedad (cercenada para ellos la vía normal, el empleo), pero al mismo tiempo, y sobre todo en los últimos años, su función se orienta más bien a empujar a estos desempleados hacia el infra-empleo.

En estos sentidos, las agentes de empleo se revelan como un potente analizador de las transformaciones recientes del mercado de trabajo y de las políticas de gestión del desempleo, en la medida en que no sólo contribuyen a producir dichas transformaciones en sus trabajos, sino que ellas mismas son productos, son efectos, de esas transformaciones en sus empleos.

En relación a la metodología, hemos realizado una revisión documental y estadística a través del uso de técnicas secundarias, así como la realización y análisis de entrevistas a personal técnico de empleo de diferentes niveles jerárquicos y entidades. En concreto, se han utilizado 17 entrevistas [ver anexo final], que en su mayor parte son mujeres debido a la alta feminización de la profesión³.

Paro productivo y desempleo voluntario

La distancia, e incluso la contradicción, entre lo que se dice y lo que se hace en el campo de la gestión del desempleo es una distancia estructural. En la medida en que el sistema capitalista no se orienta a producir valor, sino a producir plusvalor, la producción y la gestión del desempleo se orienta también a producir rentabilidad empresarial, y no a la inversa⁴. En determinados momentos -a pesar de que para la sociedad en su conjunto sea un desperdicio de recursos tener a trabajadores desempleados o sobrecualificados-, el desempleo y la sobrecualificación (esto es, el *subempleo*) son rentables. El desempleo y el subempleo abaratan los salarios de los ocupados y contribuyen a la intensificación de su trabajo. La gestión del desempleo en esos modelos productivos no está orientada a disminuir la desocupación (bien con políticas de oferta -mejorando la formación- o bien mediante políticas de demanda -subsidiando a los desempleados para aumentar la demanda agregada o generando empleo público-) sino a “activar” a los desempleados.

De modo que la reducción en términos relativos del desempleo (el paro) en los últimos años no se ha producido porque haya más empleo de igual calidad, sino porque bien se ha retirado la condición de actividad a mucha gente, o bien porque se han rebajado las condiciones para ser considerado empleado. Así, los datos actuales muestran que la reactivación de la economía no ha llevado a la generación

³ Este caso concreto es parte del Estudio sobre “La precarización del trabajo y la vida de los jóvenes en las periferias metropolitanas desindustrializadas. El caso de Coslada”, dentro del Proyecto de investigación “Retos y alternativas a la precarización del trabajo y la vida en la crisis actual (2005-2014)”, RETROCRISIS, referencia CSO2013-43666-R, dirigida por Juan José Castillo y Pablo López Calle.

⁴ Como es sabido, la racionalidad de esta aparente irracionalidad queda suficientemente explicada por Marx en *El Capital*, cuando el autor trata de la función productiva del “Ejército industrial de reserva” (Marx, 1979: 783-808). Libro del que Jameson (2012:21) llega a afirmar que “no es un libro sobre política, ni siquiera sobre el trabajo, es un libro sobre el desempleo”.

de empleo⁵, sino a la intensificación del trabajo de los ocupados y la precarización de las condiciones objetivas y subjetivas de los desempleados⁶.

Activar, en esencia, es poner más cara la condición de activo. El parado activo, por definición es alguien válido para trabajar e involuntariamente desempleado. De forma que la inactividad es una mezcla de incapacidad y voluntariedad.

"Y luego, sobre todo las personas de más edad, pues se decepcionan mucho porque dicen ¡vamos a ver, si esto yo lo estaba ganando en el año 80 y tantos! Quiero decir ¿vale? Entonces ¿hay personas que rechazan ofertas de empleo por las condiciones? ¡Sí! No todas ¿qué ocurre? Que como os decía antes, como también se han incrementado un poco los requisitos de accesos a ofertas, hay muchas personas que ya no tienen prestación que suele coincidir que son, las que tienen menos experiencia o mucha experiencia pero en profesiones de menor cualificación y en varios sectores -con lo cual hay cierta dispersión en su currículum-, que no están accediendo a lo mejor a esa oferta y ¡que trabajarían por eso y por menos! ¿Vale? Porque frente a 'No tengo nada. Me acojo a lo que sea' pero que a su vez no están accediendo" [Estos últimos, claro está, son los únicos auténticamente activos a los ojos de la Administración]. [P12: Eulalia, AGENTE DE EMPLEO AYUNTAMIENTO DE COSLADA]

Esto es, el incremento de los requisitos para ser considerado activo tiene que ver con el hecho de que el paro ha dejado de ser considerado paro estructural (que hace a los desempleados acreedores de cobertura) y ha pasado a ser interpretado como desempleo voluntario, en la medida en que una gran parte de las situaciones de paro se achacan a las altas exigencias de los trabajadores para aceptar las ofertas de trabajo disponibles o bien a su escasa capacidad aptitudinal para conseguir las. En definitiva, es gracias a la configuración jurídico-política del

⁵ En España, el número de personas en edad de trabajar ha decrecido de 40 a los 38,5 millones entre 2007 y 2017. De cada diez personas en edad de trabajar 5,9 son activos (mientras que en 2007 eran 6,1), de ellos, 4,7 tienen empleo (en 2007 lo tenían 5,5), y 1,2 están en paro (en 2007 lo estaban sólo 0,6 de cada 10 personas en edad de trabajar). Lo cual está muy relacionado con el hecho de que las reducciones del paro que se han seguido a raíz de la puesta en marcha de esos programas no se explican porque haya más trabajo (el número de horas trabajadas en 2016 –con una tasa de paro de 18%–, fue de 594 millones de horas semanales, cifra prácticamente similar a la de 2011, pero entonces la tasa de paro era del 23%).

⁶ Según el INE, las rentas empresariales han crecido del 41% al 43% del PIB entre 2007 y 2017, pero la participación del ingreso laboral en el PIB ha caído, sin embargo, esos dos puntos, del 51% en 2009 al 47% (según datos del INE). De manera que, mientras la productividad por trabajador se ha incrementado un 15% desde 2010 (de los 75.400 dólares al año en 2010 a 87.400 en 2017 (según datos de la OIT), ello ha sido a costa, por una parte, de la intensificación del trabajo, incrementándose ininterrumpidamente desde el año 2012 el índice de incidencia de siniestralidad laboral (de 2.928 accidentes por 100.000 trabajadores en 2012 a 3.400 en 2017), principal indicador del incremento de la carga de trabajo por operador. Y por otra, por la caída de los salarios reales, que ha pasado del nivel máximo en 2009, con una remuneración media por asalariado de 8.726 euros anuales, a los 8.143 de 2017 (Según la Encuesta de Coste Laboral del INE)

reconocimiento y la gestión del desempleo que instaura el modelo teórico Keynesiano como es posible la gestión del desempleo como dispositivo para la reactivación de la economía.

El carácter moral del paro en el Estado Social de Derecho

La teorización del desempleo en el modelo Keynesiano lo convierte en un *regulador* de las dosis de precariedad que admite o requiere el mercado de trabajo en función de las diferentes formas de obtención de rentabilidad, o modelos productivos, en cada momento histórico y lugar geográfico (Bilbao, 1993: 39-76). Como es sabido, el argumento Keynesiano que da coherencia a la posibilidad de establecer políticas sociales que den cobertura a los desempleados y a la regulación de las condiciones mínimas de trabajo y empleo, sin abandonar los principios del liberalismo clásico, sostiene que el principio autorregulador del mercado sólo funciona cuando ya existe una situación de ocupación plena –en la que toda mercancía, y por tanto también el trabajo, se paga a su precio justo [lo que él llama *el salario real de equilibrio*]-. Cuando esto no es así, se generan situaciones de desigualdad y dependencia que impiden el empleo pleno de los recursos humanos y productivos disponibles⁷. De manera tal que, en estas situaciones, el desempleo existente deja de ser desempleo *voluntario* (debido a las *resistencias* de los trabajadores para aceptar el precio justo de su trabajo) y se convierte en desempleo *involuntario*: que significa que el *activo* dispuesto a trabajar por el precio justo del trabajo está parado a su pesar⁸. E implica también que el *precario* que desarrolla empleos por debajo de dicho precio justo, ya sea por el bajo salario que recibe o por las malas condiciones que soporta, lo hace también *inmerecidamente*. Esto es, el precario lo es, en esta situación, porque no tiene autonomía para vender su trabajo a su valor –lo cual justifica la institucionalización de la negociación colectiva, que garantiza en términos jurídicos precisamente la “autonomía de la voluntad” del propietario de la fuerza de trabajo para venderla a lo que vale-.

⁷ “El volumen real de ocupación se reducirá hasta quedar por debajo de la oferta de mano de obra potencialmente disponible al actual salario real, y el salario real de equilibrio será mayor que la desutilidad marginal del nivel de equilibrio de la ocupación”. (Keynes 1936: 38).

⁸ La desocupación voluntaria se debe a “la negativa o incapacidad de una unidad de trabajo para aceptar una remuneración correspondiente al valor del producto atribuible a su productividad marginal”. (Keynes 1936:18)

La arbitrariedad de este modelo de Estado Social –es decir, la precariedad de los derechos sociales vinculados al estatuto salarial- radica precisamente en esta forma de condicionar las protecciones y regulaciones a los avatares de la economía. Pues la determinación del *precio justo* del trabajo en cada momento y lugar se hace depender, en última instancia, de la evolución de las tasas de ganancia empresariales. Básicamente, se dirá que, si éstas son relativamente bajas –esto es, no logran incentivar la inversión cuando se bajan los tipos interés- significa que el desempleo existente se debe a que los salarios están situados por encima de su precio justo, y por ende, que los desempleados pueden y no quieren emplearse por el salario que merecen –haciéndose necesaria, por tanto, la precarización del trabajo y de la cobertura por desempleo-⁹. De modo que la interpretación del precio justo del trabajo tiene una correlación directa con la atribución de legitimidad a las situaciones de desempleo y de precariedad: voluntario e involuntario en el primer caso; merecida o inmerecida en el segundo, y lleva a aplicar las reformas jurídicas oportunas bien para “activar/subsidiar” al desempleado o bien para “regular/desregular las condiciones de trabajo” del ocupado.

Transformaciones en la política de desempleo española de los últimos treinta años

Sabemos ya del largo ciclo de reformas laborales orientadas a la desregulación del mercado de trabajo que se inicia en el año 84, con la creación de nuevas formas contractuales temporales específicamente dirigidas al empleo de las nuevas generaciones. Desde entonces ha habido numerosas reformas, más de cincuenta, encaminadas a profundizar en esta tendencia. La última de ellas en 2012 (Fundación Primero de Mayo 2012: 1-3).

La normativa del desempleo, a partir de la década de los 90, ha seguido en paralelo un proceso similar de precarización de la condición del desocupado. Por ejemplo, la Ley 22/1992 de *Medidas Urgentes de Fomento del Empleo y Protección del*

⁹ Por citar un ejemplo, la que fuera presidenta del Círculo de Empresarios, Mónica Oriol, planteaba hace unos años que uno de los principales frenos a la creación de empleo era que los trabajadores, especialmente los jóvenes, están ganando “un salario mínimo que no producen”. Ver “Los ‘ninis’ no se ganan el salario mínimo”, *Negocios.com* 24-4-2014. Ese mismo año, las “Recomendaciones del Consejo Europeo” relativas al Programa Nacional de Reformas de 2014 de España del 2 de junio de 2014 prescribían sin ambages “Velar por que la evolución de los salarios reales sea coherente con el objetivo de creación de empleo”. Así como “Reforzar los requisitos de búsqueda de empleo para la percepción de las prestaciones de desempleo”.

Desempleo, de 30 de julio, alargaba el periodo de cotización exigido hasta entonces para poder acceder a la prestación por desempleo a doce meses, reducía la duración de la prestación e incluso la tasa de prestaciones contributivas. Las leyes 21 y 22/1993 eliminaron las exenciones del impuesto sobre la renta de las personas físicas en el seguro por desempleo, trasladaron al parado el pago de las cotizaciones sociales y redujeron el sueldo de la prestación contributiva. Cinco años más tarde, las Leyes 8/1997 y 9/1997, de 6 de mayo, determinaban la distinción entre despido objetivo e improcedente, enumerando sus supuestos y, por tanto, las cantidades a finiquitar –indemnización por despido que se puede asimilar a una de las formas del subsidio por desempleo-. Al mismo tiempo, con la nueva formulación de contrato indefinido se reducía la cuantía de dicho subsidio por despido improcedente (33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades).

A principios del nuevo siglo, se aprobaba el Real-Decreto Ley 5/2002 de *Reforma del Sistema de Protección por desempleo y Mejora de Ocupabilidad*, con el objetivo declarado de "racionalizar el gasto por desempleo". Ley que supone un hito clave en esta serie de reformas, pues abre paso a la intervención formalmente activa del Estado en las estrategias laborales y profesionales que van a seguir los desocupados. Así, por ejemplo, determinaba que, cuando el parado rechazara durante el plazo de un año varias ofertas que la Administración considerara "adecuadas", tanto de formación como de ocupación, se le podría retirar el derecho de percepción de prestación por desempleo¹⁰. Por lo demás, el mismo Real Decreto supone también la eliminación del subsidio conocido como PER (régimen específico de subsidio de desempleo para los ocupados en la agricultura), tan importante en zonas rurales del sur español. Dos años más tarde el RD-Ley 3/2004, actúa sobre las cuantías del subsidio, pues modifica los topes máximos y mínimos

¹⁰ Como vimos al inicio de este artículo el beneficiario de prestaciones debe firmar un compromiso de actividad que acredite su disponibilidad para aceptar un trabajo "adecuado"; estar realizando actividades necesarias para mejorar su empleabilidad; así como acciones personales para la búsqueda de colocación. En la práctica esto hace que la principal manera de demostrar que se busca trabajo de forma activa, es apuntarse a una Empresa de Trabajo Temporal, o recientemente, a una Agencia de Colocación. Si el trabajador rechaza tres empleos "adecuados" perderá el derecho a la prestación (1º rechazo- Reducción de derecho por 3 meses, 2º rechazo- reducción por 6 meses y 3º rechazo pérdida total del derecho). Una oferta será "adecuada": A. Si proviene de la profesión habitual del parado o de cualquiera de las profesiones que haya ejercido por un periodo mínimo de seis meses. B. Cualquier otra que se ajuste a las aptitudes físicas y formativas del trabajador. C. Las ofertas situadas en un radio inferior a 30 km. del lugar de residencia y/o que no supere las 3 horas (en total) de desplazamiento, y/o no suponga un gasto superior al 20% del salario neto mensual. D. "Transcurrido un período de tiempo desde el inicio de la prestación, además de las profesiones anteriores también se considerará "adecuada" la colocación en cualquier otra profesión que a criterio del Servicio Público de Empleo pueda ser debidamente ejercida por el trabajador. (RD-Ley 5/2002)

de la prestación contributiva por desempleo. Los mínimos dejan de vincularse al Salario Mínimo Interprofesional, y lo hacen al IPREM (Indicador Público de Renta de Efectos Múltiples), que es una cuantía bastante inferior al Salario Mínimo Interprofesional (por ejemplo, en 2018 el Salario Mínimo Interprofesional se sitúa en 735,90 €/mes y el IPREM 537,84 €).

El 6 de marzo de 2009, cuando la cifra de desempleados se había multiplicado casi por dos en un año (pasando de dos millones de parados a cuatro), se promulgaba el Real-Decreto Ley 2/2009, de *Medidas Urgentes para el Mantenimiento y Fomento del Empleo y la Protección de las Personas Desempleadas*, dotando de una ayuda de 400 euros a aquellas personas en paro que habían agotado su prestación y que carecían de rentas de cualquier naturaleza, pero con el compromiso por su parte de participar en un programa de inserción laboral: es el conocido como *Plan Prepara*. A partir del año 2012 el acceso a esta prestación se ha ido haciendo más exigente: computando la renta de toda la unidad familiar para determinar el mínimo de renta; teniendo que llevar doce meses inscrito en el paro; tener cargas familiares, etc.¹¹ Pero, sobre todo, se condicionó el mantenimiento de esta prestación a situaciones de paro de más del 20%. Lo que indica que no se trataba de una ayuda distribuida según la relación entre el presupuesto disponible y las necesidades objetivas de la ciudadanía, sino según la relación entre dicho presupuesto y las necesidades objetivas del mercado de trabajo. Pues los cambios continuos en los requisitos de una prestación tan limitada, transforman lo que en principio debería ser un colchón de 'seguridad' para las clases más necesitadas, en una 'garantía' de 'inseguridad' permanente en las capas más vulnerables del mercado de trabajo: por ejemplo, quienes están en paro de larga duración y hayan agotado el subsidio.

En 2012, mediante la Ley 3/2012 y el RD-Ley 20/2012, se realiza un nuevo recorte en las prestaciones por desempleo, especialmente en su cuantía: se establece un nuevo porcentaje del 50% de la base reguladora a partir del séptimo mes, frente al 60 % que regía hasta esa fecha, viéndose así reducida en un 10%. Como medida de "fomento" de la contratación indefinida se hace lo que se venía haciendo hasta la fecha, rebajar los derechos adscritos a dicha fórmula contractual para acercarlos a los del contrato temporal, pero en este caso de manera un tanto enrevesada. Se

¹¹ Desde agosto de 2012 hasta finales de 2014 el número de beneficiarios de los 400 euros se había reducido en un 64%. Desde entonces se ha prorrogado anualmente hasta 2016, cuando la cifra del paro bajó del 20%, endureciendo progresivamente los requisitos de su concesión. Aunque en 2017 se procedió a una reactivación extraordinaria del plan. De manera que, durante toda la vida de la ayuda, ésta ha alcanzado sólo a 950.000 personas.

trata de una medida destinada especialmente a los “emprendedores” que permite que los trabajadores contratados bajo esta modalidad puedan “voluntariamente” compatibilizar cada mes, junto con el salario, el 25% de la cuantía de la prestación que tuviera reconocida y pendiente de percibir en el momento de su contratación. Es decir, completar con una parte del paro que les correspondía el salario a percibir.

Esta nueva fórmula de gestión del paro que articula la percepción de una parte o la totalidad de las coberturas o el subsidio de desempleo con la realización de tareas productivas, ya sea realizando trabajo por cuenta propia o ajena, recoge el espíritu de otras iniciativas tomadas en la misma dirección en diferentes épocas. Como cuando en 2002 se obligaba a los mayores de 52 años que estuvieran cobrando el subsidio o la Renta Activa de Inserción a aceptar ofertas de empleo con bajo salario, pagando el empresario al trabajador la diferencia entre el subsidio y el salario propuesto por la empresa. O como cuando, desde el ayuntamiento de Madrid, en 2012, se ponía en marcha un *Programa Piloto* para la solución conjunta del problema del desempleo y de los recortes sociales en la ciudad, obligando a quienes cobraban un subsidio a 'colaborar voluntariamente' en distintos servicios sociales, tales como el servicio de bibliotecas municipales (*El País*, 20-2-2012). Fórmulas, en definitiva, que muestran la contradicción subyacente a la consideración de un tipo de paro que se considera *involuntario* -en la medida en que da lugar a un subsidio- y un tipo de paro que se considera *voluntario* -en la medida en que se obliga a trabajar para disfrutar de aquél-.

De resultas de todo ello, según datos de la EPA, ya en 2010 sólo el 45% de todos los parados cobraba una prestación por desempleo, y esa cifra cayó al 30% en 2017¹². En 2007 la ratio entre demandantes de empleo y reconocidos como parados era 1,5 mientras que en 2017 esta ratio había bajado a 1,3 según datos de SEPE. En la base del argumento que hay detrás de las medidas que tienden a restringir el acceso a las prestaciones, hay un eficaz recurso retórico de tipo metonímico: el efecto del desempleo, que es el incremento del gasto en subsidios, se sitúa como la

¹² Así, a medida que disminuyen las posibilidades objetivas de encontrar un empleo, aumenta el tratamiento asistencialista del desempleo, lo que reflejamos en lo que llamamos la tasa de cobertura asistencial, (porcentaje de personas en desempleo que reciben un subsidio de tipo asistencial –que no es prestación por desempleo- de entre las personas que reciben alguna ayuda) que ha aumentado progresivamente hasta alcanzar al 64% del total de beneficiarios de ayudas (19 puntos más que al inicio de la crisis). Según los datos del Ministerio de Empleo, la cuantía media de la prestación contributiva se sitúa en los 827 €/mes, mientras que la cuantía media de la prestación asistencial es de 430 €/mes (el 80% del IPREM) en 2018. Las prestaciones de nivel asistencial incluyen la Renta Activa de Inserción (antiguo REMI).

causa de aquél¹³. De forma que, lo que reduce el desempleo es la reducción del subsidio de desempleo.

Ajustes en los servicios sociales y cambios en sus objetivos de producción

Como acabamos de ver, las políticas sociales, entre las que se encuentra la gestión del desempleo, se han caracterizado en los últimos años por una reducción sustantiva de los recursos destinados a la ayuda social y, complementariamente, por una mayor presión a la activación sobre el necesitado y el desempleado. El encarecimiento de la condición de activo para los desempleados en edad de trabajar que pueden hacerlo implica una exigencia mayor para demostrar la involuntariedad de esas situaciones. Lo cual está directamente vinculado a la significación del paro existente como paro voluntario y no como paro estructural.

En la medida en que se incrementa el grado de culpabilización de estas situaciones de exclusión, su tratamiento va desplazándose del campo semántico del derecho social y la asistencia social, otorgados por el Estado en forma de derechos, hacia el más tradicional de la caridad y el voluntariado. De manera que la primera gran transformación en área de los servicios sociales se produjo ya en los años noventa, cuando se procedió a una paulatina externalización de la gestión de estos servicios mediante su transferencia al llamado tercer sector y la financiación de las medidas de asistencia e inserción a través de diferentes programas que dotaban de recursos a proyectos de duración determinada y de iniciativa particular (privada o pública). Desde entonces este campo profesional sufre una precariedad estructural que va más allá de las formas de contratación de los agentes y abarca a las propias

¹³ Argumentos que, claro está, están directamente inspirados y apoyados en las prescripciones que vienen haciendo instituciones internacionales como el FMI o el Banco Mundial a los diferentes Estados como condición para la concesión de préstamos, ayudas o ventajas comerciales, y que fueron diseñadas en el paquete de reformas que definieron lo que Williamson dio en llamar el Consenso de Washington a finales de los ochenta. Planteamientos que terminarían impregnando también el nuevo “neoliberalismo de izquierdas” que representará la nueva socialdemocracia europea de líderes como Blair, Schröder o González, quienes, en el manifiesto llamado “la tercera vía-el nuevo centro” firmado por Blair y Schroder en 1999, escribían: “El compromiso por la justicia social se confundía demasiado a menudo con la consigna de la igualdad de beneficios. La consecuencia que ello tenía era la poca atención que se presentaba a la recompensa personal en el esfuerzo y en la responsabilidad; se corría el riesgo de confundir en las mentes de todos “socialdemocracia” con “conformismo y mediocridad”, en vez de encarnar la creatividad, la diversidad y el rendimiento [...] hay que convertir la boya de salvamento de los derechos sociales en un trampolín para la responsabilidad individual” [*El País*, “Schröder y Blair presentan un manifiesto para la modernización de la izquierda” 09/06/1999.]

instituciones, tanto no gubernamentales como a los servicios sociales públicos, que también comienzan a depender de la captación de recursos mediante su participación y competencia en los diferentes programas de financiación, muchos de ellos dependientes de los fondos estructurales de la Comunidad Europea.

“En estos 4 años que no ha habido subvención, porque aquí éramos técnicos trabajando a diario en éstas áreas de la orientación y el autoempleo, eh... pues los recursos humanos se han visto mermados, entonces te hace cambiar un poco la metodología de cómo prestas esos servicios de orientación.” [P12: Eulalia, AGENTE DE EMPLEO AYUNTAMIENTO DE COSLADA]

Por ejemplo, en las administraciones locales los agentes encargados del empleo han pasado de ser Agentes de Desarrollo Local (ADLs) con competencias en empleo, a ser, en su mayor parte, Técnicos de Empleo y Emprendimiento con funciones de coordinación con las empresas y Concejalías que comparten competencias, sin puesto fijo, sino contratados por proyecto (Calvo, 2010). De tal forma que las direcciones de empleo regionales y concejalías locales están más centradas en la captación y coordinación de programas de empleo y emprendimiento, así como asesoramiento puntual, individual o colectivo como personal de entidad contratante, externalizando o subcontratando la atención directa y la realización de proyectos:

“Os anticipo y que quede manifiesto que mis opiniones [respecto de la situación del desempleo y la exclusión social en Coslada] están muy sesgadas por el trabajo nuestro de día a día, que puramente administrativo en ese sentido. Porque yo tengo unas obligaciones básicamente de gestión pública, o sea que estás alejado a lo que pueda ser el primer frente, porque como tenemos externalizadas muchas actividades y demás, pues claro no tenemos una percepción, yo no tengo una percepción directa.” [P13: Jose E. RESPONSABLE DE JUVENTUD DEL AYUNTAMIENTO DE FUENLABRADA]

En el momento en que la asistencia para muchos ciudadanos deja de ser un derecho básico -una obligación de quien asiste-, su cobertura pasa del campo semántico de la prestación al de la ayuda, y comienza a depender de los programas y planes que coyunturalmente pongan en marcha organismos públicos y privados. Y en tanto que la iniciativa corresponde a quien provee de la ayuda, éste se debe encargar también de buscar los recursos y ésta cada vez más depende de la voluntariedad y el compromiso social de los agentes y organizaciones. Es entonces cuando para muchos profesionales del campo es difícil resolver la contradicción entre el compromiso social que da sentido a su profesión y su organización, y la reivindicación de sus derechos laborales y sus expectativas

profesionales, [Piñón, 2010]. A ello se une el hecho de que muchos usuarios siguen percibiendo el servicio como un derecho que les asiste y cuyo disfrute depende de su insistencia en reivindicarlo, lo cual puede generar graves tensiones:

“Y bueno luego a nivel de anécdotas ¡pero vamos! yo desde el tiempo que llevo ya ha tenido que venir la policía 3 o 4 veces a mi oficina, hemos tenido historias muy chungas, y tenemos guardia de seguridad, y uno ha sacado la navaja ¡eh! ¡Hemos visto una navaja! De uno de... [...] Y además gente que está muy desesperada y nos gritan y nos insultan, a una compañera le, le pusieron puta en el coche, con una llave le rayaron el coche, o sea que... que sí, que gente que está además en unas condiciones...” [P 1: Carla TÉCNICO DE EMPLEO DE LA COMUNIDAD DE MADRID]

Así, las ayudas al desempleo se presentan más bien como “garantías” coyunturales destinadas a determinados grupos vulnerables, que como el derecho a una retribución diferida para los que pueden y quieren trabajar en situación de paro estructural. Por ejemplo, hoy uno de los fondos más importantes en el ámbito de la gestión del desempleo es el Plan de Garantía Juvenil, dirigido a parados menores de 29 años¹⁴. Este programa, a pesar de estar dotado de bastantes recursos, no provee directamente de una renta a estos desempleados, sino que, por una parte, financia cursos de adquisición de competencias para el empleo: formación, talleres de empleo, uso de Redes, etc.; y por otra, bonifican a las empresas que contratan a los jóvenes integrados en el plan (que salen así de las estadísticas de desempleo). Lo cual es una forma indirecta por parte del Estado de sustituir el subsidio de desempleo por un subsidio al empleo: subsidiar al desempleado a condición de que éste entregue trabajo a una empresa.

Este tipo de ayudas a la contratación de determinados grupos sociales mediante bonificaciones a las empresas, por otra parte, no reducen las cifras de desempleo en términos absolutos sino que simplemente incrementan la rotación de los empleados, en la medida en que las empresas finalizan los contratos de los trabajadores no incluidos para contratar a los incluidos: “las gallinas que entran por las que salen del corral”, como nos decía un responsable de la administración local en Coslada [P11].

Pero este proceso de externalización de los servicios sociales y de transformación de las políticas de empleo en planes de garantía social, sin embargo, no es óbice para que precisamente los Estados puedan seguir dirigiendo y controlando las líneas de actuación por medio de la fiscalización que hacen de las mismas. La

¹⁴ Véase <http://www.empleo.gob.es/es/garantiajuvenil/queesGJ.html>

reducción de recursos destinados a la asistencia es complementaria a la mayor presión hacia la orientación de los programas de intervención hacia determinadas políticas de activación de los asistidos. Lo que también determina cambios fundamentales en las condiciones de trabajo de las agentes encargadas de gestionar la asistencia.

¿Qué hacen las agentes de empleo?: intermediación y orientación laboral.

Dentro de las diferentes áreas y ámbitos de la administración que tienen competencias en asuntos sociales y de empleo, trabajan muy diferentes perfiles de profesionales con situaciones laborales también distintas. Así mismo atienden a una multiplicidad de usuarios con perfiles y problemas muy diversos. No obstante, para tratar de sistematizar algunos rasgos comunes a las transformaciones generales del trabajo de la gestión del desempleo nos podemos centrar en dos grandes áreas: la Orientación Laboral y la Intermediación Laboral.

INTERMEDIACIÓN LABORAL: gestionar la precariedad.

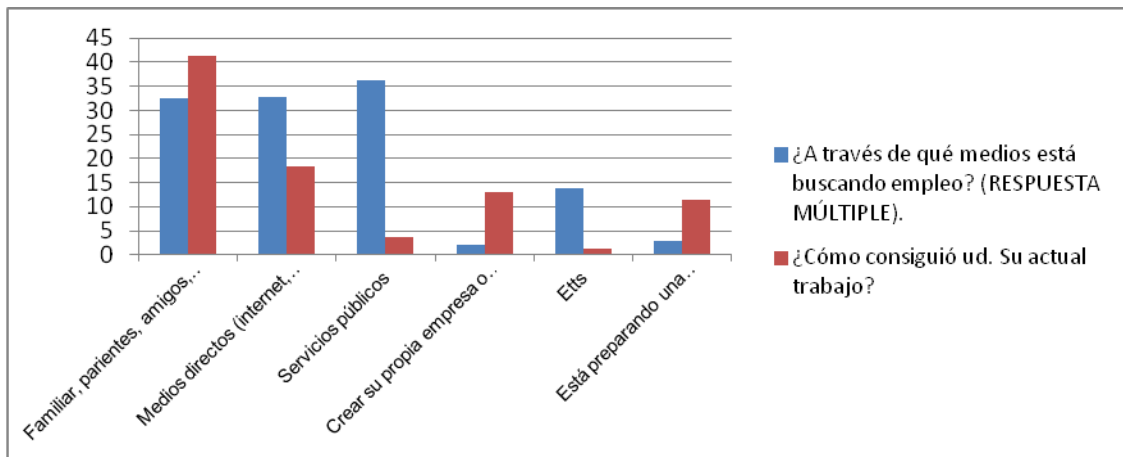
La Intermediación Laboral, por tanto, en la búsqueda o atracción de ofertas de empleo de las empresas y la selección de personal adecuado Dentro de este área están las antiguas Bolsas de Empleo y las Agencias de Colocación, estas últimas registradas y reguladas por la Comunidad de Madrid en 2015¹⁵. En las antiguas Bolsas de Empleo el personal técnico recogía el currículum vitae de la persona que había sido categorizado a través de una serie de variables como sexo, edad, profesión, experiencia, etc., y con el que se relacionaba la oferta de trabajo. Mientras en las Agencias de Colocación, normalmente, el usuario es más autónomo; es éste el que aplica en las ofertas de trabajo que puede encontrar en la página Web, dejando al técnico de empleo la *criba* final, es decir, la selección final garantizando a las empresas que en un momento de escasez de empleo sólo los más preparados, necesitados o adeptos llegarán a sus ofertas. En las dos la selección de las personas candidatas se realiza sólo entre las personas que están dadas de alta en el SEPE.

¹⁵ Véase la regulación de las Agencias de Colocación de la Comunidad de Madrid http://www.madrid.org/cs/Satellite?cid=1142671681915&pagename=Empleo%2FPage%2FEMPL_pintarContenidoFinal

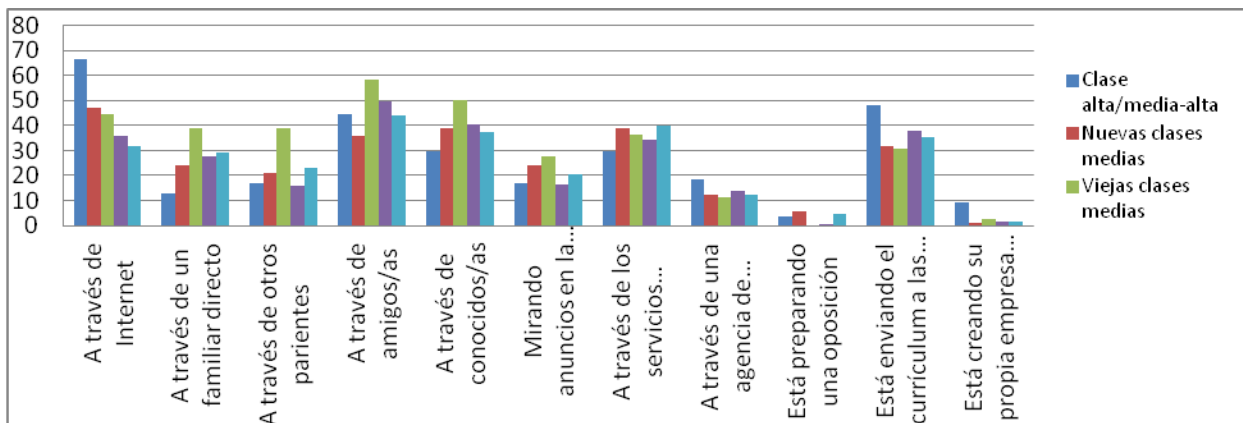
Una de las labores más importantes en la intermediación, a nivel municipal, es la búsqueda de empresas, lo cual es difícil en época de crisis.

“O sea, había veces que yo cogía y llamaba y me decían «No, es que ya solamente quedo yo y otra persona. Y además es que estamos prácticamente a punto de cierre» Y eso ¡así! Las que no estaban cerradas ya ¿no? Entonces en San Fernando y en Coslada se ha notado muchísimo.” [P14: MARI CARMEN, RESPONSABLE DEL AREA SOCIAL DE CRUZ ROJA EN COSLADA].

Esta tarea se realiza en un contexto en el que los servicios públicos de empleo en general, a pesar de que son los más utilizados para buscar empleo por parte de los parados, suponen un porcentaje muy pequeño de las vías que realmente llevan a éstos a conseguir un empleo:



Fuente: Barómetro del CIS, 3128, FEBRERO DE 2016



Fuente: Barómetro del CIS, 3128, FEBRERO DE 2016

Como se observa en los cuadros anteriores, con datos de ámbito estatal, los desocupados que tienen menos cualificación son los que más recurren a los servicios públicos de empleo -en un 40% de los casos-. Sin embargo, sólo el 3,7% de los ocupados encontró su empleo a través de los Servicios Públicos de Empleo.

Mientras que el 41%, casi la mitad, encontraron su empleo a través de familiares, parientes o conocidos. Hay que notar, por último, que el 13% crearon una empresa o se convirtieron en autónomos.

Por tanto, en cuanto al trabajo de intermediación, los agentes de empleo se enfrentan a varios problemas estructurales en su labor: deben atender a una gran cantidad de demandantes, los que menos cualificación relativa tienen, pero tienen escasa capacidad de intermediación, pues a la mayor parte de las ocupaciones se accede por redes personales. Además, las escasas ofertas de empleo que tramitan son las que peores condiciones de trabajo ofrecen.

El cambio de perfiles de las personas desempleadas, en cuanto a su poca experiencia en la práctica de búsqueda de empleo, ha supuesto también un hándicap a las Agentes de Empleo. Por ejemplo, la mayor parte de la población usuaria de este tipo de servicios tiene más de 45 años (siempre ha sido más del 55% de los demandantes de empleo según SEPE), con un nivel socioeconómico bajo (siempre por encima del 70% con estudios de secundaria o inferiores), y no está acostumbrada para el uso adecuado de las nuevas tecnologías en la búsqueda de empleo:

“Están acostumbrados a «Yo tenía un trabajo aquí en Azkar, en Pegaso en no sé qué, aquí al ladito de mi casa y ¡Es que pensar que me tengo que ir a Getafe...! ¡Es que se me abren las carnes!». Y, o simplemente la búsqueda de, o sea cómo acceder al empleo, es que «Dame 50 currículums y yo los reparto por todo el polígono» ¡Qué es que eso no funciona ya! Que eso no funciona ya” (Carmen, Realidades, Coslada)

ORIENTACIÓN LABORAL: gestionar la culpa.

Por el contrario, el trabajo de Orientación Laboral se centra en la producción de *empleabilidad* en el marco de las mencionadas políticas de activación. En la medida en que el problema del paro deja de interpretarse como una falta de cantidad de puestos disponibles adecuados a los perfiles de los desocupados dispuestos a trabajar, y pasa a interpretarse como una falta de desocupados, con perfiles adecuados a los puestos disponibles, dispuestos realmente a trabajar en ellos, la orientación laboral deja de centrarse en la mejora de las *aptitudes* de los desocupados (lo cual implica también dedicar costosos recursos a la formación) y pasa a centrarse en trabajar sus *actitudes*.

Por ejemplo, se sustituye el concepto de *cualificación* por el de *competencia*. La competencia, como credencial curricular, no define un conjunto concreto de

saberes dados, sino más bien la capacidad para poseer o adquirir las habilidades que realmente valoran las empresas a un precio dado. Esto es, simple y llanamente, la capacidad de producir rentabilidad. La competencia, como también la empleabilidad, son más bien construcciones aporéticas: sólo puede tener empleabilidad, competencias, el que ya está empleado (pues la empleabilidad define únicamente la capacidad de ser empleado), luego siempre el desempleado carece de empleabilidad. Es claro que para alcanzar un empleo son necesarias determinadas competencias. Pero lo que reconoce la empleabilidad es precisamente la indefinición e impredecibilidad de las mismas. Éstas, además, cambian constantemente a medida que los desempleados adquieren empleabilidad, pues ello modifica la oferta de empleos disponibles. De forma que la única empleabilidad posible es la que ya ha dejado de serlo.

Se tratará así ahora más bien de “poner en valor los logros personales y profesionales” de los usuarios, identificar esas competencias o dotarle de ellas construyendo un perfil único para cada puesto disponible, por eso también la prospección se dirige a identificar demandas competenciales específicas en los mercados de trabajo locales (Díaz, 2015). La recurrente incitación a la *identificación del talento personal* (“si no eres diferente, eres barato” [P4], y a la siempre insuficiente visibilización en el mercado: “date a conocer. Tenéis la posibilidad de vender el producto que sois vosotros” [P5]

“Nosotros trabajamos para que las personas hagan un ejercicio de introspección en primer lugar, pongan en valor todo lo logrado: competencias profesionales que han logrado, las competencias que tienen como personas si no han empezado a trabajar porque sino ya habrán desarrollado algunas competencias y a partir de ahí, vamos a construir un candidato diferente de cara al mercado de trabajo para los perfiles profesionales. Nosotros decimos que si no eres diferente eres barato. [P 6: Mamen ORIENTADORA LABORAL EN LAS ROZAS]

Como hemos visto, la vulnerabilización de los parados (el retiro de apoyos sociales) es la cruz de la moneda de las apuestas por su *empoderamiento*: la posibilidad de tener éxito en el mercado de trabajo va de la mano, y se significa, a medida que aumenta la posibilidad del fracaso. O, dicho de otra manera, empoderar a la población no consiste sino en retirarle apoyos cuando la etiología del desempleo toma un cariz culpabilizadorio [Serrano; Fernández y Artiaga, 2012]. Pues, como ya hemos señalado, el dispositivo keynesiano establecido para la consideración moral del parado en el actual Estado Social de Derecho, permite, en modelos productivos que requieren de la intensificación del trabajo y el

abaratamiento de costes laborales, iniciar políticas de activación que presuponen la voluntariedad de un número creciente de situaciones de paro.

Así, estas nuevas figuras retóricas utilizadas para representar y gestionar un mercado de trabajo altamente desregulado permiten transformar, por una parte, los determinantes del estatus adscrito en estatus adquirido a través de preferencias y méritos personales, y por otra, trasladar la responsabilidad de producir rentabilidad –y en última instancia de tener un empleo– directamente al trabajador.

La sustitución del asalariado tradicional por el modelo de emprendedor sería la culminación de estas transformaciones [Abdelnour, 2013]. El emprendedor, como empresario de sí, sería, en palabras de Gaulejac, precisamente el acabamiento de “la ilusión narcisista” que está en la esencia misma del trabajo asalariado: “el trabajo como el lugar de realización de sí mismo al mismo tiempo que se realiza para cumplir todas las exigencias de los objetivos empresariales” [Gaulejac, 2011:14].

Esta idea de que la activación del desempleado puede llegar al punto de presentarle como alguien capaz de crear su propio empleo se materializa en RD 1413/2005, que modifica el pago único de la prestación por desempleo que ya se había establecido en el 2002 para “facilitar” el autoempleo, y amplía de 12 a 24 meses el plazo máximo del vínculo contractual previo con la cooperativa o sociedad laboral a la que se pretende incorporar de forma estable, permitiendo también la ampliación del abono de la prestación, en el caso de las cooperativas, a las aportaciones al capital social y a la cuota de ingreso. En esta línea, el RD 1975/2008, sobre las *Medidas urgentes a adoptar en materia económica, fiscal, de empleo y de acceso a la vivienda*, modifica, en lo que se refiere a desempleo, el porcentaje que pueden capitalizar los perceptores de prestaciones por desempleo que pretendan iniciar una actividad por cuenta propia, que va a pasar del 40% al 60%.

En definitiva, las agentes de empleo se ven impelidas a operar la culpabilización del parado en la medida en que, mientras que una parte muy importante del paro es estructural y no un problema personal, lo deben tratar como si lo fuera. Consciente o inconscientemente son las encargadas de articular los dispositivos de individuación que están en la base de la nueva biopolítica¹⁶. Por ejemplo, Denis

¹⁶ Foucault, en su investigación sobre las *Tecnologías del Yo* encuentra las raíces de esta forma de dominación moderna (a través de la centralización del poder político y la individualización) en la secularización que hace la ilustración del fundamento de la moralidad cristiana. Mientras la *exomologêsis* cristiana significaba el acceso

Merklen vincula claramente “las dinámicas contemporáneas de la individuación” a las políticas orientadas a la responsabilización, la activación personal, y la desnormativización de las trayectorias sociales y de los regímenes de temporalidad, y sostiene que ello se ve reforzado también con una individuación en paralelo del tratamiento de la exclusión social. En la medida en que la exclusión se vincula, como decíamos, a determinados grupos de riesgo o perfiles particulares -historias personales, experiencias traumáticas, experiencias fallidas de socialización- debe ser tratada con terapias individualizadas y técnicas basadas en la aceptación y la capacidad de superación (versus estrategias de transformación social). Por tanto, la operación de culpabilización de la víctima puede resumirse en el mantra psicoterapéutico habitual: la mejora manera de ayudar al necesitado es ayudarlo a ayudarse a sí mismo, lo cual es un razonamiento aporético: “el beneficiario debe ser capaz de producir un relato biográfico que muestre que comprende su situación y pruebe los esfuerzos que realiza por superarse así mismo”, luego, si no hay ayuda es que no se necesita, y si la ayuda no resulta, hay que dirigirse al propio yo a pedir cuentas: “Desde este punto de vista se puede observar una proximidad entre las políticas del individuo y algunos de los presupuestos fundamentales del psicoanálisis, sobre todo en su concepción del paciente como sujeto de saber así como principal resorte de la “cura”” (Merklen en Castel et al., 2013:82)¹⁷.

a la verdad mediante la renuncia física a sí mismo (el rechazo del yo mediante el martirio corporal para “ser iluminado” o “dejarse iluminar” por la verdad). La *exagouresis* moderna (el fundamento moral de las ciencias humanas) es ya otra técnica diferente del conocimiento de sí, pues en este caso se lleva a cabo por vía intelectual: conocer los propios deseos –controlar la subjetividad- es el camino a la verdad –a la objetividad-. Este es un tema central en el estudio de la *La ética protestante...*, obra en la que Weber identifica la resignificación o transición semántica Luterana del concepto de *profesión* (“Beruf” en los textos bíblicos) desde el sentido ascético monacal del catolicismo tradicional (*pro-fessus*: seguir la fe y dejarse guiar por el Pastor cual miembro de un rebaño), al sentido ascético intramundano del protestantismo: el mandato de “seguir tu destino”; “seguir tu vocación”. [Weber, 2001:89-92] Principio ético, el mandato del “cuidado de sí” que va a estar en la base del derecho al trabajo como institución central de integración y realización del individuo en la sociedad.

¹⁷ Cuando hablamos de psicologización de las situaciones de precariedad, de hecho, nos referimos a este giro que se viene produciendo en las nuevas formas de gestión del empleo y de los recursos humanos hacia la individualización de la respuesta [Divay, 2008]. En la medida en que los recursos para hacer frente a estas situaciones –no tanto para transformarlas sino para asimilarlas o superarlas- están en el yo mismo: “cada uno es devuelto hacia sí mismo y a su inconsciente como última explicación de su conducta”. Y existe en esto “un efecto de cierre del psicoanálisis que, de alguna manera, instituye la culpabilidad como “motor de la historia”

La *Eukrateia*, modelo comportamental de referencia para estas técnicas (coaching, programación neurolingüística, análisis transaccional, etc.), se presenta como una técnica para alcanzar el “imperio sobre uno mismo mediante la lucha contra los deseos”, y se ejercita con trabajos de *Autopersuasión*: “cada uno debe creer que los ‘recursos’ se encuentran en él” [Laval y Dardot, 2009: 342].

"A ver... a mí me sorprende que no sueñen, que no tengan una... una ilusión, eso me... me sorprende mucho ¿sabes? [...] les impulsamos mucho a que sueñen, a que... a que piensen cuál es su vocación su motivación ¡porque eso es tan importante! Pero no, no la encuentran por ningún lado" [P14: Mari Carmen, responsable del área social de cruz roja en Coslada]

Por otra parte, y en la medida en que la ayuda social, decíamos, deja de ser universal, y accesible a todo el que cumpla unos requisitos estándares, y pasa a ser distribuida caso por caso, da lugar a la posibilidad de exigir al usuario un compromiso en el trabajo de integración.

En esta misma línea Mateo Alaluf incide en señalar que esta suerte contractualización del derecho social, de cuyo ejemplo es el contrato con el que damos inicio a este texto, es también una forma de culpabilización de la víctima: “en realidad, al insistir más en las condiciones de acceso a las prestaciones sociales y en la responsabilización de los beneficiarios, las nuevas políticas sociales definen derechos que sólo se pueden ejercer si los “beneficiarios” se comprometen a respetar obligaciones previas. La exigencia de contrapartida para beneficiarse de prestaciones sociales, que antes constituían derechos, se inscribe exactamente en una perspectiva de contratación de los derechos sociales” [Alaluf, 2009: 35]. Así es: las políticas sociales están orientadas cada vez más al modelo de “copresencia”, en el que “beneficiario y profesional están comprometidos en una relación de servicio que apunta a la definición conjunta de la situación, de los objetivos a perseguir y de las estrategias de salida”. La relación no sólo se concentra en la situación singular del beneficiario, sino en su papel como sujeto de conocimiento y como principal recurso a movilizar (Merklen en Castel et al., 2013:83). Pues el

[Gaujejac, 2005:39]. Una “sociologización” de la respuesta, por el contrario, iría encaminada a identificar las vivencias individuales de precariedad como producto de determinantes sociales que pondrían en marcha transformaciones estructurales –y por tanto muy lejos de la capacidad de acción unilateral de cada persona-.

“acompañamiento” al usuario en su trayectoria de inserción que realiza la agente de empleo opera también como una suerte de vigilancia o control sobre el cumplimiento de los hitos y objetivos marcados en su itinerario. Lo cual presupone la sospecha de que puede desviarse del trazado en ausencia de dicho control [Demazière, 2013].

Así “El hecho de beneficiarse de la solidaridad colectiva se canjea por un comportamiento muy particular: activarse” [Astier, 2007: 7], o lo que es lo mismo, trabajar para trabajar. El desempleado, al fin, establece aquél contrato de desempleo con el que iniciábamos este texto, en el que recibe ayuda a cambio de incrementar su competitividad. El paro se precariza, de éste modo, también en paralelo a la precarización del trabajo. El trabajo del desempleo se intensifica. O, dicho de otra manera, la imputación de voluntariedad en la situación de desocupación, convierte al activo en inactivo, y esta inactividad, por una parte, lo excluye del subsidio y las ayudas sociales¹⁸ y por otra, lo convierte semánticamente en un sujeto pasivo, susceptible de intervención: de activación (Serrano, 2005).

De forma que no se trata ya de redistribuir la propiedad social hacia los más necesitados, sino de activar al individuo para que sea capaz de participar y contribuir, y encontrar su lugar específico, diferente de los otros, en ella: “armar a los individuos y prepararles para los combates que habrán de enfrentar” [Castel et al., 2013: 74].

De esta manera, el trabajo social pasa a ser más bien un trabajo sobre el usuario, para diseñar con él un “itinerario personalizado”. La orientación laboral, y los cada vez menores recursos formativos de los que se dota, dejará de ofrecer cursos de Formación Profesional orientados a la especialización, y consistirá más bien en ofrecer una suerte de píldoras formativas (cursos de unas pocas horas) a partir de cuya particular adición cada desempleado conformará un perfil competencial único [Pillon, 2016b].

Todas estas transformaciones se concentran y materializan, por ejemplo, en programas como las OPEA (Orientación Profesional para el Empleo y Asistencia para el Autoempleo), que establecen un régimen de “trabajo en el desempleo” rígido y cuantificable. En ellos se contemplaban Tutorías Individuales (TI), grupos

¹⁸ Como ya apuntábamos más arriba, entre 2010 y 2016 la tasa neta de cobertura del desempleo (porcentaje de parados con subsidio) bajó del 80% al 54%, según datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Búsqueda Activa de Empleo (BAI), el Desarrollo de Aspectos Personales para la Ocupación (DAPO) y la Información, Motivación y Asesoramiento para el Autoempleo (INMA y APE) entre otros.

Conclusiones: condiciones de trabajo de las agentes de empleo

Las Agentes de Empleo son el principal vínculo institucional que el desempleado tiene con el soporte social del Estado de Derecho, en ese sentido actúan como una especie de colchón que amortigua la conflictividad social. Pero también son las agentes encargadas de proyectar sobre él las nuevas políticas de activación, movilizándolo y canalizando a la ciudadanía hacia las nuevas condiciones de infraempleo que caracterizan el mercado de trabajo.

Son, decíamos en la introducción, un analizador de las transformaciones recientes del mercado de trabajo y de las políticas de gestión del desempleo, pues no sólo contribuyen a producir dichas transformaciones en sus trabajos, sino que ellas mismas son productos, son efectos, de esas transformaciones en sus empleos, en sus condiciones de trabajo. A menudo intercambian sus posiciones a ambos lados de la mesa de atención al desempleado.

“Es una precariedad también para nosotros, porque hay un programa y se puede acabar, y claro, no trabajas igual, indudablemente... ¡yo también tengo miedo! Lo que digo de estar del otro lado de la mesa, es que... muchas veces la gente no es consciente de que los empleados públicos o los que trabajamos para la Administración no somos todos fijos y trabajamos... de funcionarios con... para toda la vida ¡no, no!. Es que yo he estado también del otro lado, yo he estado un mes, y muchas a veces yo me pongo del otro lado pero no puedo hacer nada. Como trabajamos en programas para colectivos, los programas son para colectivos, el de parados de larga duración y el de jóvenes, duran 3 años y se van ampliando año a año, y cuando lleves 3 años van a echarte... nos van a echar a la calle, y te lo dicen una semana, el año pasado a otros compañeros se lo dijeron en una semana antes de finalizar el año. A nosotros nos lo han dicho antes, que nos renovaban, pero si no yo tenía un contrato firmado desde mayo hasta el 31 de diciembre; y ahora lo tengo, me han ampliado hasta el 31 de diciembre de 2018, y ahora, ya no van a ampliarlo más. O sea que el 31 de diciembre yo estaré del otro lado” [P3: Manuel, ORIENTADOR LABORAL EN LAS ROZAS]

Estas condiciones se han degradado en dos direcciones, que coinciden más o menos con los dos tipos de funciones generales que desarrollan, en cuanto al incremento de su carga mental, deben atender en el área de la intermediación laboral a un número cada vez mayor de usuarios, con menos recursos. Conseguir

recursos, trabajar en redes, organizar la formación, ofertas de trabajo y contrataciones de incremento de la presión hacia la inserción en el mercado de trabajo de las personas que atienden (tanto por la propia necesidad de éstas trabajar, como por el incremento de su número¹⁹, como por los ratios de empleabilidad que les son exigidos) supone para estas agentes de empleo tramitar ofertas de trabajo cuyas condiciones son muy penosas, en el límite muchas veces de la legalidad. Es decir, tratan a personas que quieren y requieren cada vez menos orientación y cada vez más intermediación pero deben y pueden ofrecer justo lo contrario.

“Mis impresiones, es que todas tienen el compromiso de activación, [...] que es una forma de control también para el usuario ¡eh! desde mi punto de vista [...] porque a nosotros también nos piden números, nosotros tenemos indicadores y tenemos números, y hay que mecanizar y cada..., o sea que tenemos..., se supone que trabajamos también por competencias. Ahora no sé si sabéis que en las oficinas de Empleo se amplió el horario de atención al público, ahora es de 8.30 a 14.30, antes siempre se empezaba a las 9, y para muchas cosas sólo de 9 a 10.30 estuvo un tiempo que sólo hasta las 10.30, y ahora se ha ampliado, que yo creo que los usuarios lo agradecen, pero al trabajador nos cuesta más trabajo porque estamos todo el tiempo para hacer labores de... [...] estamos todo el tiempo en labores de atención, y tenemos menos tiempo. Y bueno y por eso se dio una productividad ¡diaria! Que si tú no vas a las 8.30, no la tienes [P 5: Eulalia, EMPRESARIA ANTIGUA ORIENTADORA LABORAL]

La propia precarización de las condiciones de trabajo de las agentes les desprotege, de alguna manera, y les incita con más fuerza a cumplir los objetivos de empleabilidad.

La racionalización del trabajo de gestión del desempleo, como en cualquier otro oficio, no sólo deshumaniza la relación con el usuario, sino que limita la capacidad de decisión y de intervención del agente, aunque en principio esto sea incongruente con la idea del acompañamiento individualizado [Divay, 2011]. Este acompañamiento individualizado sigue unos patrones estandarizados (número de citas con cada usuario, secuencia, contenido de cada una, tiempo de atención, perfiles de derivación...). De forma que ello es lo que dota de universalidad al servicio y lo que permite la sustituibilidad y rotabilidad de las agentes (la precariedad en sus puestos). Ello, por último, preserva de la posibilidad de que se

¹⁹ Por tener una referencia, según datos de SEPE, entre 2007 y 2012 el número de demandantes que acudían a las oficinas se duplicó, pasando de los 3 millones a los 6,2. En 2017 esa cifra se situaba todavía en 4,8 millones. Sin embargo la plantilla del SEPE se ha mantenido prácticamente sin variaciones entre 2007 y 2017, en torno a los 9.000 empleados.

establezcan vínculos emocionales entre agente y usuario: las agentes, por ejemplo, deben realizar el violento ejercicio de tener que describir a una persona y su situación “en 400 caracteres” [Pillon, 2015],

“Y bueno yo, creo que en la mía el ambiente no es malo, pero si encima todas esas presiones que tienes por un lado y luego tu conciencia, de lo qué puedes hacer de lo qué no puedes hacer, de lo qué tal..., sí yo sí que lo noto ¡eh! yo noto que estoy mucho más cansada y que hago más...” [P16: Elvira, RESPONSABLE DEL ÁREA DE EMPLEO DE LA CONSEJERÍA DE LA MUJER]

Pero en cuanto a la carga emocional que soportan, específicamente en la función de orientación laboral, su trabajo consiste en amortiguar las demandas de una ciudadanía cada vez más necesitada y, por supuesto, proyectar sobre los usuarios el modelo de la activación: “No admitías determinadas ofertas de las empresas porque considerabas que eran muy malas” [P17: Maria José y Cristina, agentes de empleo del ayuntamiento de Madrid]

Deben gestionar emocionalmente además la ambivalente función que cumplen en la tarea de proveer de trabajo a personas que lo necesitan perentoriamente pero cuyas condiciones de explotación serían inaceptables en otros contextos. Los puestos que pueden ofrecer son muy precarios, muy descualificados y con altas tasas de rotación: “carretilleros, reponedores, mozos de almacén, camareras de hotel, cuidadoras... cosas así”. A menudo se enfrentan a tomas de decisión muy estresantes.

Obviar ofertas de empresas que ofrecen muy malas condiciones para proteger al usuario al no obligarle a tener rechazarlas él mismo, supone arriesgar su propio empleo o a ser sancionadas por dejación de funciones:

“Hay una empresa [...] el nivel de presión y tensión que viven dentro de la empresa ¡es horroroso! La gente incluso sin, sin tener ingresos lo deja porque aquello no hay quién lo soporte; yo cuando fui a ver al jefe de almacén me decía <Si ya sabemos las condiciones que son> claro, ellos estaban tan quemados también que... [...] yo creo que el INEM se ha negado ya a mandarles gente y vienen a nosotros, pero...[nosotros tampoco lo hacemos]” [P8: Verónica, TÉCNICO DE EMPLEO DE ASOCIACIÓN DE AYUDA SOCIAL en Coslada]

Un análisis naturalizador de la alta feminización de este oficio, al cual nosotros mismos hemos sucumbido en ocasiones, es el que vincula precisamente la capacidad de estas mujeres para enfrentar estas tensiones con sus habilidades emocionales y su especialización socioafectiva. Mujeres, se dirá, motivadas/as -y

recompensadas en última instancia-, por la gratificante tarea de ayudar a personas necesitadas de cuidado y de afecto. Trabajando muchas de ellas en una actividad profesional, como vimos, cuyas fronteras con el campo de la cooperación y el voluntariado son muy difusas. Una vinculación con el trabajo cercana al voluntariado social y que de alguna manera lo descontractualiza (Díaz, 2015).

Pero, como ocurre con mucha frecuencia en este tipo de actividades, no es que estas tareas se realicen gracias a una *femineidad* característica y ello explique la descontractualización, desalarización, y en última instancia, la precariedad de este tipo de trabajos, sino a la inversa, es la precariedad y el desgaste emocional consustancial a estas tareas lo que ha terminado por feminizar la actividad.

BIBLIOGRAFÍA

- Abdelnour, S. (2013). L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur. *Sociétés contemporaines*, 89,(1), 131-154.
- Alaluf, Mateo y Martínez, Esteban (1999): "Bélgica: el empleo desestabilizado por el desempleo. Empleo precario y desempleo activo" en Carlos Prieto (ed.). *La crisis del empleo en Europa*. (Vol. 1), Valencia: Germania, pp. 37-64.
- Bilbao, Andrés (1993): *Obreros y ciudadanos. La desestructuración de la clase obrera*, Madrid: Trotta.
- Calvo, R. (2010): "Agencias de empleo y desarrollo local: ¿una actividad del Tercer Sector?" en *Aposta: Revista de ciencias sociales*, 2010, Número 44
- Castel, Robert (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*, Barcelona: Paidós.
- Demazière, D. (2013). "6. Qu'est-ce que le travail d'accompagnement des chômeurs?". *Regards croisés sur l'économie*, 13,(1), 137-150.
- DÍAZ, M.J. (2015): *La lenta suma de las iguales. Condiciones de trabajo y vida de las mujeres de "recursos humanos"*. Tesis doctoral UCM, [<http://eprints.sim.ucm.es/37830/>].
- Divay, Sophie (2008): "Psychologisation et dépsychologisation de l'accompagnement des chômeurs", *Sociologies Pratiques*, 2, n°17, pp. 55-66

- Divay, S. (2011). "Une progressive rationalisation de l'encadrement des chômeurs". *Langage et société*, 137,(3), 91-111.
- Fundación Primero de Mayo (2012): "52 reformas laborales desde la aprobación del Estatuto de los trabajadores en 1980", *Revista de la Fundación Primero de Mayo*, Nº 19, Febrero.
- Jameson, Fredric (2012): *Representing Capital. El desempleo: una lectura de El Capital*, Madrid: Lengua de Trapo.
- Keynes, John Maynard (1936): *Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero*, México: Fondo de Cultura Económica, 2003.
- Marugán, B. Y Díaz, MJ (2015): "Madrileñas ante la crisis: trabajar, trabajar y trabajar" en LUCAS MARIN, A. y CACERES ZAPATERO, M. *Madrid ante los desafíos sociales actuales. La realidad social de Madrid Vol.III*, Editorial FRAGUA, Madrid.
- Marx, Karl (1979): *El Capital. Crítica de la economía política. Vol. I*, Madrid: Siglo XXI.
- OIT (s/f): *Protección social*. Disponible en <http://ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-protection/lang--es/index.htm>[consulta realizada en enero 2015].
- Pochic S. (2007), *Développer la recrutabilité. L'autre versant des transitions professionnelles*, Cadres-CFDT, n° 425-426.
- Pillon, J. (2015). *Dire la qualité des chômeurs en 400 caractères: La valorisation des demandeurs d'emploi par les agents de Pôle emploi au moyen des « conclusions d'entretien »*. *Revue d'anthropologie des connaissances*, vol. 9, 1,(1), 63-82. doi:10.3917/rac.026.0063.
- Pillon, Jean-Marie (2016b), «Conseiller à Pôle emploi. De l'échec du métier unique aux interstices de la polyvalence», *Sociétés contemporaines* 2016/4 (N° 104), p. 121-143.
- Piñón, Josefina (2010): "Empleo y trabajo voluntario en organizaciones de intervención social y de cooperación al desarrollo", *Sociología del Trabajo*, 69, 49-72
- Serrano, A. (2005): "Del desempleo como riesgo al desempleo como trampa: ¿Qué distribución de las responsabilidades plantea el paradigma de la activación

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

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

Entrevistas realizadas:

P1: Carla, técnico de empleo en la Comunidad de Madrid

P2: Sonia, orientadora laboral en Madrid centro

P3: Manuel, orientador laboral en Las Rozas.

P4: Isabel, socióloga, orientadora laboral zona norte

P5: Eulalia, empresaria, antigua orientadora laboral

P6: Mamen, orientadora laboral en Las Rozas

P7: Alicia, técnica de empleo en el ayuntamiento de Las Rozas

P8: Verónica, técnico de empleo de asociación de ayuda social en Coslada

P9: Ceferino, técnico de empleo del ayuntamiento de Fuenlabrada

P10: Cristina, responsable de empleo de asociación de ayuda social en el corredor del Henares

P11: Adelaida, técnico de igualdad del ayuntamiento de Coslada, Agente de Empleo zona sureste

P12: Eulalia, agente de empleo del ayuntamiento de Coslada

P13: Jose E., responsable de juventud del ayuntamiento de Fuenlabrada

P14: Mari Carmen, responsable del área social de Cruz Roja en Coslada

P15: Natalia, trabajadora social en asociación de ayuda social en Coslada

P16: Elvira, responsable del área de empleo en la Consejería de la Mujer

P17: Maria José y Cristina, agentes de empleo del ayuntamiento de Madrid

Expansión económica, precariedad contractual y siniestralidad laboral: una relación compleja

Raúl Payá Castiblanque¹

Departamento de Sociología y Antropología Social

Universitat de València

Resumen

Tras años de reducción sostenida de los índices de siniestralidad laboral, a partir de 2012 se registra una inflexión en la tendencia y posterior repunte de la misma. Nuestra investigación trata de analizar las causas de dicha evolución y su posible correlación tanto con la desregulación del mercado de trabajo (reforma laboral) como con el cambio de ciclo económico. A tal efecto, se realizó un análisis de regresión para evaluar la relación entre el crecimiento del PIB y los índices de incidencia estandarizados (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores) comparando España, Suecia, Alemania y Reino Unido con los datos proporcionados por Eurostat. Se calcularon los índices de incidencia para España en el periodo 2012-2016 con los datos de lesiones por accidente de trabajo (LAT) de carácter leve, grave y mortal según el tipo de contrato y antigüedad, así como el riesgo relativo (RR). La investigación realizada muestra para el caso español una fuerte relación procíclica del PIB y la tasa de incidencia estandarizada, no resultando significativa dicha relación para el resto de países. Asimismo, se ha puesto de manifiesto cómo los trabajadores con contrato temporal y menor antigüedad presentan un RR superior al de los indefinidos. En consecuencia, consideramos que la elevada tasa de temporalidad laboral en nuestro país es un factor explicativo subyacente de la relación procíclica entre siniestralidad y expansión económica, precisando con urgencia la implementación de políticas que contribuyan a la estabilidad del empleo y revertir así este grave problema de salud pública.

Palabras clave: Siniestralidad, temporalidad, desregulación, ciclo económico, políticas públicas.

¹ E-mail: Raul.paya@uv.es

La investigación se inscribe en el proceso de elaboración de la Tesis doctoral del autor, financiada con las ayudas para la formación de profesorado universitario (FPU) del Ministerio de Educación, Cultura y Deporte.

1.- INTRODUCCIÓN: RELACIÓN ENTRE SINIESTRALIDAD Y PRECARIEDAD LABORAL

Lo que empezó siendo una crisis en los mercados financieros internacionales (*gran recesión*) derivó en un fuerte *shock* en el mercado de trabajo nacional destruyendo millones de puestos de trabajo, hasta alcanzar los seis millones de parados, equivalente al 26,1% de la población activa, debilitando aún más la frágil estructura del tejido productivo español. La llamada Troika, constituida por la Comisión Europea, el Banco Central Europeo y el Fondo Monetario Internacional, de inspiración neoliberal sentenció que el problema cíclico del desempleo era consecuencia de las rigideces de las normas laborales que impiden la adaptabilidad a una economía cambiante y dificulta la competitividad empresarial (Galiana, 2013: 30) utilizando este discurso como argumento para incrementar la flexibilización y desregulación de las condiciones de trabajo (Klein, 2011).

Bajo este pretexto, el gobierno español aprobó la reforma laboral (Real Decreto-Ley 3/2012) que supuso una *gran agresión* a las condiciones de trabajo, maximizando la flexibilidad interna y externa a través de empresas de trabajo temporal y de subcontratación, facilitando los procesos de entrada y salida del mercado de trabajo con la reducción de los costes de despido y la flexibilización de los requisitos para efectuar expedientes de regulación de empleo (Alós, et. al , 2017).

Dicha desregulación de las condiciones de trabajo, ha dado como resultado, que más del 90% de los contratos de trabajo registrados desde la reforma laboral sean temporales, aumentando la tasa de temporalidad del 23,3% al 27,4% con más de 4 millones de empleos afectados (*tabla 1*), muy superior a la media europea (12,7 % para EU-28), poniendo de manifiesto que la última reforma laboral y sus antecesoras han erosionado las relaciones de empleo estandar para reducir los costes laborales de los contratos indefinidos y aumentar el poder de la dirección empresarial (Guáman & Lorente, 2015).

Tabla 1: Evolución de la contratación y temporalidad laboral (2007-2017)

Año	Contratos registrados			Asalariados		
	Total	Temporales	%	Total	Temporales	%
2007	18.621,1	16.401,7	88,1	17.094,6	5.442,2	31,8
2008	16.601,2	14.698,6	88,5	16.920,1	4.965,5	29,3
2009	14.021,8	12.709,4	90,6	15.803,8	4.073,4	25,8
2010	14.417,2	13.188,9	91,5	15.705,1	3.981,1	25,3
2011	14.433,3	13.323,1	92,3	15.479,3	3.814,2	24,6
2012	14.421,0	12.808,0	89,9	14.560,9	3.474,1	23,8
2013	13.792,6	13.657,7	92,3	14.123,9	3.397,3	24,1
2014	16.727,1	15.376,8	91,9	14.413,1	3.552,1	24,6
2015	18.576,3	17.067,1	91,8	14.948,9	3.909,7	26,1
2016	19.979,0	18.265,5	91,4	15.404,6	4.152,3	26,9
2017*	15.998,8	14.573,9	91,1	15.906,2	4.355,1	27,4

Fuente.- Ministerio de Empleo y Encuesta de Población Activa (*) Datos acumulados

Por otro lado, la reforma laboral pretendía fomentar la contratación a tiempo parcial como mecanismo de reparto social del trabajo. Sin embargo, podemos encontrar en Europa dos modelos polarizados según su finalidad. Por un lado, se encuentran los *modelos de flexibilización controlados* como el caso holandés o sueco utilizados como mecanismos de reestructuración del tiempo de trabajo y de protección social, con jornadas más elevadas y de forma voluntaria, o *modelos de flexibilización incontrolados* como el caso español, en el que la parcialidad es utilizada como mecanismo de precarización laboral y discriminación hacia mujeres, jóvenes e inmigrantes, con contratos de bajos salarios y jornadas muy reducidas (Miguélez y Prieto, 2009: 283), hasta el punto de que el 61,9% de los trabajadores a tiempo parcial de 2016 son involuntarios, frente al 27,7% de EU-27 según Eurostat.

En este sentido, el *índice de vulnerabilidad laboral* realizado por Eurostat medido a través de la suma de los trabajadores con contrato temporales y/o de tiempo parcial y los desempleados respecto al total de trabajadores ocupados y parados, muestran como la reforma laboral agrava la vulnerabilidad situándose dicho índice en un 56,5% en España, muy superior al 38,1% en EU-28 para el año 2015 (Alós, et. al., 2017:78).

2. EVOLUCIÓN PROCÍCLICA DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL

Con la aprobación de la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales (LPRL) fruto de la transposición de la Directiva-Marco 89/391-CEE, se regularon los derechos y obligaciones en materia de salud laboral, inaugurándose un periodo de reducción de la siniestralidad, pasando de un índice de incidencia (número de accidentes por cada 100.000 trabajadores expuestos) de 6.549 en 1998 a 2.889 para el 2012. Sin embargo, tras la *gran agresión* de la reforma laboral se ha producido un repunte de la siniestralidad aumentando en un 18,12% en España frente a la reducción del 11,72% en la Unión Europea (*tabla 2*), doblando la tasa de incidencia respecto a la media europea para el año 2016 convirtiéndose aún más si cabe, en un grave problema de salud pública.

Tabla 2: Evolución del índice de siniestralidad laboral en España y la EU-28, 2012-2016

Año	España	EU-28
2012	2.848	1.723
2013	3.009	1.701
2014	3.111	1.647
2015	3.252	1.569
2016	3.364	1.521*
Variación en % 2012-2016	+18,1	-11,7

Fuente.- Ministerio de Empleo y Eurostat (*) Datos provisionales

Diversos son los autores nacionales (Arango y Valdavida, 2000; Arocena y Nuñez, 2005; Martín, 2006; Castejón y Crespán, 2007; Sedano et al., 2014; Fernández et al., 2016) e internacionales (Kossoris, 1938; Leigh, 1985; Davies et al., 2009; Boone y Van Ours, 2006) que han estudiado la relación procíclica entre la siniestralidad laboral y las oscilaciones del crecimiento económico.

Para el caso español, se ha constatado que durante la recesión económica se redujo el número de accidentes de trabajo y su probabilidad derivada de la caída de la tasa de actividad en los sectores de construcción e industria (Sedano et al., 2014). De manera inversa, se estimó en situaciones de crecimiento económico para el periodo 1988-1995, como por cada 600.000 euros de incremento del Producto interior bruto (PIB) se producían 140 accidentes de trabajo (Arango y Valdavida, 2000: 68).

Sin embargo, hay estudios relevantes que manifiestan que la relación estadística entre las fluctuaciones económicas y la tasas de accidentes de trabajo es espuria, conforme a la hipótesis de que en épocas de crisis económica cuanto hay elevadas tasas de desempleo los trabajadores tienden a no informar de los accidentes de trabajo por miedo a perder el mismo, mientras que en épocas de crecimiento son más proclives a notificarlos por tener mayor posibilidad de reinserción laboral (Leigh, 1985; Boone y Van Ours, 2006).

Por contra, los estudios de Davies et al. (2009) en Reino Unido desde 1986 hasta 2005 y Román (2006) en España para el periodo 1989-2001, pese a que encontraron evidencias de que los trabajadores eran más propensos a informar de los accidentes laborales leves en las fases de expansión económica, los accidentes graves no se veían afectados y hallaron que la variación de la accidentabilidad no podía explicarse únicamente con la hipótesis del miedo de los trabajadores a la notificación de accidentes, sino que, es un fenómeno real y no espurio, explicado por la variación de las condiciones de empleo.

De hecho, la última Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo en España (ENCT, 2015) realizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) identifico que, el 41% de los trabajadores afirmaban haber trabajado estando enfermo en los últimos 12 meses para el 2015, mientras que este porcentaje fue menor (35%) en 2010 cuando más dura fue la crisis económica, evienciando la necesidad de explorar otras explicaciones más allá de las teorías de infranotificación.

Así pues, una posible explicación, podría resultar del aumento de la intensificación y aceleración del ritmo de producción en las primeras fases de recuperación económicas derivadas de la cautela empresarial para la contratación de nuevos trabajadores produciendo el aumento de la tasa de incidencia en los accidentes leves (Karasek, 1979; Nichols, 1989; Arocena, et al., 2008), lo que coincide con los datos de la Encuesta ENCT, (2015) que indentifican un aumento

de la intensidad de trabajo en España, pasando de un 26% de trabajadores que manifiestan trabajar en plazos ajustados en 2005 a un 34% en 2015 y de un 27% que afirman trabajar a gran velocidad a un 33%.

Asimismo, la incorporación de nuevos trabajadores sin experiencia tras el periodo de recesión (Wright y Lund, 1998; Arocena y Nuñez, 2005; Sedano et al., 2014) o la preocupación empresarial por mejorar la productividad descuidando los sistemas de gestión de la salud laboral (Arocena y Nuñez 2005) son otros posibles factores explicativos de la evolución procíclica de la siniestralidad laboral.

En resumen, la literatura especializada aporta resultados e hipótesis divergentes sobre la relación procíclica de la siniestralidad laboral y sus posibles causas.

Desde nuestro punto de vista, consideramos que los sistemas de relaciones laborales más maduros y consolidados presentan tasas de incidencia más reducidas y resistentes a las fluctuaciones de la economía del país, mientras que la debilidad del mercado de trabajo nacional y el impacto de la reforma laboral como factor de precarización y desregulación de las condiciones de trabajo favorece el aumento de la temporalidad, la utilización de ETT's, mayores índices de rotación de trabajadores y la externalización a través de mecanismos de subcontratación, contribuyendo al aumento de la accidentabilidad.

En este sentido, la literatura consultada también muestra resultados contradictorios. Por un lado, existen investigaciones que manifiestan que los trabajadores con contratos temporales están expuestos a peores condiciones de trabajo y mayores tasas de siniestralidad (Letourneux, 1998; Boix, et al. 1997; Amable y Benach, 2000; García y Montengua, 2009; García, 2010) y de insatisfacción laboral (Benavides, et al., 1999), mientras que otros estudios, hallaron que las características personales y del puesto de trabajo eran más determinantes (Hernanz y Toharia, 2006) e incluso que el empleo temporal está inversamente relacionado con la tasa de incidencia de accidentes leves e independiente de los graves (Davies, et al., 2009: 181), lo que por otro lado, puede ser explicado por la "teoría del miedo" a la pérdida del empleo tras la notificación del accidente.

El objetivo de este trabajo es aportar a la evidencia empírica sobre los determinantes de la evolución procíclica de la siniestralidad laboral y el crecimiento económico que se produce en España tras la erosión de las condiciones de trabajo de la reforma laboral de 2012, estudiando a tal efecto, la evolución de la tasa de incidencia en los contratos temporales y la rotación medida a través de la antigüedad de los trabajadores en la empresa.

2. FUENTES Y MÉTODOS

Para llevar a cabo el estudio comparado se seleccionaron cuatro países (España, Suecia, Reino Unido y Alemania) utilizándose las estadísticas de crecimiento económico a precios constantes para evitar la distorsión de la inflación en el PIB de las estadísticas de la OCDE y las tasas de incidencia estandarizadas de Eurostat, que sirven para armonizar los datos de la siniestralidad de los distintos países, contabilizando aquellos accidentes que producen tres o más días de absentismo laboral tomando como año de referencia 1998=100 hasta los últimos datos disponibles correspondientes a 2014 realizándose un análisis de regresión para evaluar la relación entre ambas variables.

Para la segunda parte del estudio correspondiente al nivel nacional, se utilizaron los datos de lesiones por accidentes de trabajo (LAT) en jornada procedentes del Registro de Accidentes de Trabajo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social para el periodo 2012-2016, excluyendo los ocurridos in itinere, suponiendo un total de 2.184.534 lesiones (un 86,49% de las LAT registradas).

Partiendo de dichos datos se pretendió analizar la evolución diferenciada de los principales indicadores de precariedad laboral asociados, según la literatura especializada, con mayores índices de siniestralidad, estudiando a tal efecto las LAT por tipo de contrato (indefinido y temporal) y antigüedad en la empresa (menor de 1 año; de 1 a 3 años; mayor de 3 años) para los accidentes leves, graves y mortales.

Para cada uno de los grupos, se calculó la tasa de incidencia necesaria para realizar los análisis posteriores. El hecho de que el sistema de notificación y registro sea individual y no se disponga un universo de control dificultó el cálculo. Para superar dicha dificultad, se utilizaron los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) que permiten calcular el número de accidentes de cada grupo respecto al total de asalariados que lo componen.

Una vez calculada la tasa de incidencia, se realizó la comparación entre los trabajadores con contrato temporal e indefinido y los trabajadores con menor antigüedad y el resto mediante el cálculo de los riesgos relativos (RR) y su correspondiente intervalo de confianza al 95%.

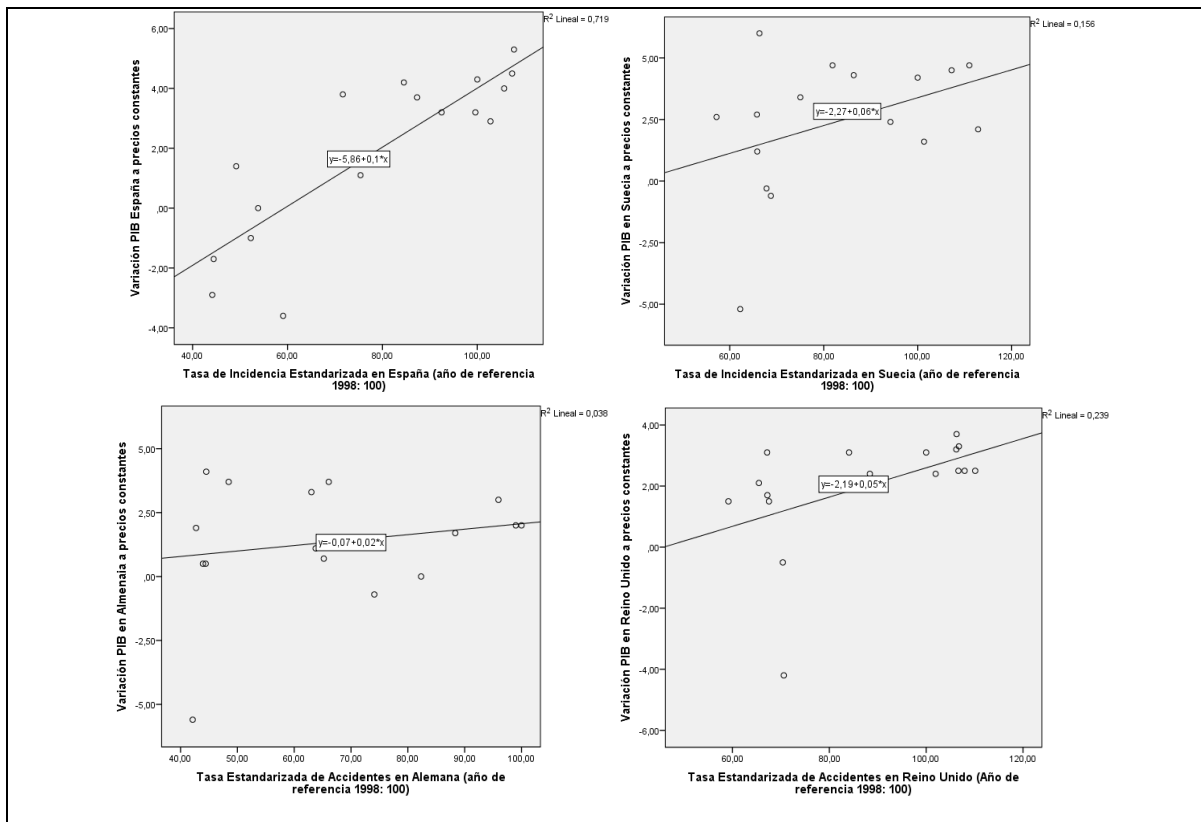
Por último, se utilizaron tablas de contingencia para identificar la relación entre el tiempo y las dos variables según el índice de incidencia de la gravedad de la lesión, observando el valor estadístico de chi cuadrado (X^2) identificando la posible relación entre las variables y el periodo de expansión económica, con objeto de probar la hipótesis de infranotificación de accidentes en las situaciones de recesión.

Los análisis estadísticos se realizaron a través del software de análisis SPSS versión 24.

3. RESULTADOS

El análisis de regresión realizado para el estudio comparado (*figura 1*) mostró como la evolución de la economía es explicativa del 71,9% de las LAT en España, es decir, presenta un coeficiente de determinación muy elevado ($r^2=0,712$; $p<0,000$), mientras que el resto de países permanecieron estables a las oscilaciones del ciclo económico, siendo los coeficientes de determinación para Suecia de ($r^2=0,156$; $p<0,116$), Alemania ($r^2=0,038$; $p<0,455$) y Reino Unido ($r^2=0,239$; $p<0,046$).

Figura 1: Ajuste lineal. Tasa de incidencia estandarizada frente crecimiento del PIB en España, Suecia, Alemania y Reino Unido (1998-2014).



El estudio nacional longitudinal (*tablas 3 y 4*) mostro que las LAT leves experimentaron un aumento significativo en los años analizados, tanto por el tipo de contrato ($X^2 = 162,045$ d.f. = 9 Sig = 0.000) como por antigüedad en el puesto ($X^2 = 68,331$ d.f. = 8 Sig. = 0.000) pasando de 404.347 en 2012 a 484.912 en 2016 suponiendo un incremento del 12%. Las variaciones temporales de las LAT graves y mortales no fueron estadísticamente significativas manteniéndose estables durante el periodo de referencia.

En cuanto al RR de las LAT según tipo de contrato, en la *tabla 3* se identificó para todos los periodos y nivel de gravedad de la lesión como los trabajadores con contratos temporales presentaron un mayor riesgo respecto a los indefinidos llegando la máxima diferencia en 2016 para las LAT graves situándose en un RR de 2,18 (IC95% 2,04-2,34).

Asimismo, se observó el incremento del RR a lo largo de los años para los trabajadores temporales pasando de 1,60 (IC95% 1,59-1,61) en 2012 a 1,87 (IC95% 1,86-1,88) en 2016 para las LAT leves suponiendo un 65,1% de la tasa de incidencia respecto al 34,9% de trabajadores con contrato indefinido, siguiendo una evolución temporal similar los RR para las LAT graves y mortales.

Tabla 3: Comparación de la evolución del índice de incidencia de lesiones leves, graves y mortales por accidente de trabajo con baja según tipo de contrato laboral (2012-2016) periodo de control (2007-2011)

Total		Leves					
Año	N	Indefinido		Temporal		RR	IC 95%
		II	%	II	%		
2007	904.490	3.911,30	31,7	8.409,18	68,3	2,15	2,14-2,16
2008	783.351	3.642,28	33,9	7.091,08	66,1	2,02	2,01-2,03
2009	599.809	3.161,98	36,1	5.601,19	63,9	1,77	1,76-1,78
2010	551.811	3.002,19	36,7	5.172,00	63,3	1,72	1,71-1,73
2011	551.811	3.056,87	37,2	5.156,23	62,8	1,65	1,64-1,66
2012	404.347	2.363,08	38,6	3.765,07	61,4	1,60	1,59-1,61
2013	400.447	2.430,7	38,6	3.870,81	61,4	1,59	1,58-1,60
2014	420.829	2.450,82	37	4.176,84	63	1,71	1,70-1,72
2015	454.029	2.488,26	35,5	4.521,46	64,5	1,82	1,81-1,83
2016	484.912	2.541,87	34,9	4.740,55	65,1	1,87	1,86-1,88
$X^2 = 162,045$ d.f. = 9 Sig = 0.000							
Total		Graves					
Año	N	Indefinido		Temporal		RR	IC 95%
		II	%	II	%		
2007	8.169	33,97	30,1	78,89	69,1	2,32	2,22-2,43
2008	6.519	28,78	31,5	62,73	68,5	2,18	2,08-2,29
2009	4.818	24,06	32,9	48,96	67,1	2,03	1,92-2,16
2010	4.558	23,28	32,9	47,34	67,1	2,03	1,92-2,16
2011	4.558	23,71	33,8	47,19	66,2	1,99	1,88-2,11
2012	3.738	19,34	33,9	36,91	66,1	1,91	1,78-2,05
2013	3.390	18,39	35,2	32,96	64,7	1,79	1,66-1,93
2014	3.329	17,16	32,7	35,12	67,3	2,05	1,90-2,20
2015	3.479	17,10	32,1	36,19	67,9	2,12	1,97-2,27
2016	3.657	17,10	31,5	37,92	68,5	2,18	2,04-2,34
$X^2 = 0,666$ d.f. = 9 Sig = 1.000							
Total		Mortales					
Año	N	Indefinido		Temporal		RR	IC 95%
		II	%	II	%		
2007	799	3,66	30,1	6,99	69,9	1,91	1,66-2,19
2008	789	3,70	31,5	7,07	68,5	1,91	1,66-2,20
2009	614	3,45	32,9	5,10	67,1	1,48	1,25-1,75
2010	551	2,99	32,9	5,18	67,1	1,73	1,46-2,06
2011	551	3,05	33,8	5,17	66,2	1,70	1,43-2,02
2012	452	2,53	42,9	4,42	57,1	1,75	1,43-2,13
2013	447	2,70	42,9	4,30	57,1	1,59	1,30-1,95
2014	467	2,52	37,5	4,87	62,5	1,93	1,59-2,34
2015	515	2,88	37,5	4,68	62,5	1,62	1,35-1,95
2016	496	2,57	37,5	4,61	62,5	1,80	1,49-2,16
$X^2 = 0,170$ d.f. = 9 Sig = 1.000							

N= Número de Accidentes Leves, Graves y Mortales

II= Índice de Incidencia

RR=Riesgo Relativo Temporales / Indefinidos

En referencia a los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad con respecto a los de 1 a 3 años el RR aumentó de 1,91 (IC95% 1,89-1,92) para las LAT leves en

2012 con una tasa de incidencia de 5.277,29 a un RR de 2,24 (IC95% 2,23-2,26) y tasa de incidencia de 6.372,17 en 2016.

Se identificó una correlación inversa entre antigüedad y siniestralidad laboral, puesto que los RR de las LAT leves para los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad y los más veteranos con más de 3 años fueron superiores con respecto a los de 1 a 3 años, situándose el RR en 3,22 (IC95% 3,20-3,24) para 2012 aumentando a 3,77 (IC 95% 3,75-3,79) en 2016, presentando las máximas diferencias en las LAT graves en 2016 con un RR de 3,93 (IC95% 3,66-4,22), indentificando para dicho año como los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad sufrieron el 59% de las LAT graves, frente al 26,5% de los de 1 a 3 años y un 14,5% sobre los de mayor antigüedad.

Finalmente se observó que los RR de los trabajadores con menor antigüedad con respecto a los de 1 a 3 años para las LAT graves se redujeron pasando de un 2,44 (IC95% 2,19-2,71) en 2012 a un 2,24 (IC95% 2,23-2,26) en 2016, bajando también para las LAT mortales que pasaron de un RR de 2,62 (IC95% 1,92-3,58) a 1,89 (IC95% 1,45-2,47).

Tabla 4: Comparación de la evolución del índice de incidencia de lesiones leves, graves y mortales por accidente de trabajo con baja según antigüedad (2012-2016)

Leves								
Año	Más de 3 años		De 1 a 3 años		Menos de 1 año		RR ₁ (IC95%)	RR ₂ (IC95%)
	II	%	II	%	II	%		
2012	1.691,34	16,9	2.767,80	28,6	5.277,29	54,5	1,91 (1,89-1,92)	3,22 (3,20-3,24)
2013	1.710,23	17,4	2.797,25	28,7	5.258,47	53,9	1,88 (1,86-1,90)	3,10 (3,20-3,24)
2014	1.719,33	17,3	2.773,17	27,9	5.430,01	54,7	1,96 (1,94-1,98)	3,16 (3,14-3,18)
2015	1.696,55	16,5	2.728,06	26,3	5.953,59	57,3	2,18 (2,16-2,20)	3,48 (3,46-3,50)
2016	1.637,67	15,5	2.838,48	26	6.372,17	58,5	2,24 (2,23-2,26)	3,77 (3,75-3,79)
$\chi^2 = 68,331$ d.f. =8 Sig = 0.000								
Graves								
Año	Más de 3 años		De 1 a 3 años		Menos de 1 año		RR ₁ (IC95%)	RR ₂ (IC95%)
	II	%	II	%	II	%		
2012	15,35	17	21,22	23,9	48,94	59,1	2,44 (2,19-2,71)	3,37 (3,14-3,61)
2013	14,81	18,5	20,59	25,9	47,84	55,6	2,18 (1,95-2,44)	3,03 (2,81-3,26)
2014	12,99	16,3	21,13	26,3	46,37	57,5	2,19 (1,97-2,45)	3,57 (3,32-3,84)
2015	12,73	16	20,07	24,7	44,84	59,3	2,38 (2,14-2,65)	3,76 (3,50-4,04)
2016	14,46	14,5	21,82	26,5	51,69	59	2,24 (2,03-2,47)	3,93 (3,66-4,22)
$\chi^2 = 0,750$ d.f. =8 Sig = 0.999								
Mortales								
Año	Más de 3 años		De 1 a 3 años		Menos de 1 año		RR ₁	RR ₂
	II	%	II	%	II	%		
2012	1,89	20	2,38	20	6,23	60	2,62 (1,92-3,58)	3,29 (2,69-4,03)
2013	2,00	18,2	2,54	27,3	5,79	54,4	2,28 (1,66-3,12)	2,89 (2,35-3,55)
2014	1,87	16,7	2,58	25	6,58	58,3	2,55 (1,88-3,46)	3,52 (2,90-4,27)
2015	2,07	18,2	3,06	27,3	6,24	54,5	2,04 (1,54-2,69)	3,02 (2,5-3,64)
2016	1,88	18,2	3,07	27,3	5,79	54,5	1,89 (1,45-2,47)	3,09 (2,55-3,75)
$\chi^2 = 0,245$ d.f. =8 Sig = 1.000								

N= Número de Accidentes Leves, Graves y Mortales

II= Índice de Incidencia

RR₁=Riesgo Relativo Menos de 1 año / de 1 a 3 años

RR₂= Riesgo Relativo Menos de 1 año / Más de 3 años

4. DISCUSIÓN

Los resultados confirmaron algunos hallazgos identificados en la literatura previa (Arango y Valdavida, 2000; Leigh, 1985; Boone y Van Ours, 2006), en tanto que la evolución cíclica de los accidentes de trabajo, tiene una relación con la notificación de las LAT leves, observando como en el periodo de crecimiento económico no se ha visto alterada la notificación de LAT graves y mortales, lo que puede confirmar que en los periodos de crisis los trabajadores tienden a reducir la notificación de sus lesiones por miedo a perder el empleo.

Sin embargo, el estudio comparado entre los cuatro países de la Unión Europea con datos exactos de fuentes armonizadas como son Eurostat y la OCDE, permiten extraer conclusiones más precisas, puesto que no puede ser únicamente explicada la evolución de la siniestralidad laboral en base a las teorías de la infranotificación de las LAT, ya que de ser así todos los países deberían mostrar la relación procíclica y, sin embargo, sólo es estadísticamente significativa para España que muestra una fuerte asociación.

Por esta razón, se considera que dicho fenómeno lejos de ser espurio refleja la debilidad del mercado de trabajo nacional. De hecho, mientras que España presenta elevadas tasas de temporalidad y una evolución creciente (tabla 1) para el periodo 2012-2016, en Alemania se redujo de un 13,8% al 13,2%, en Suecia se mantuvo pasando de un 15,9% al 16,1% y Reino Unido presentó tasas muy reducidas entorno a un 6,2% y un 6% según fuentes armonizadas de Eurostat.

Llegado a este punto, el estudio analizó las diferencias existentes entre los trabajados con contratos indefinidos y temporales; y según la antigüedad en el puesto de trabajo, confirmando las hipótesis de la literatura previa (Letourneux, 1998; Boix, et al. 1997; Amable y Benach, 2000; García y Montengua, 2009; García, 2010). Se ha identificado como los RR para todas las LAT, tanto leves, graves y mortales son muy superiores para las personas contratadas temporalmente respecto a las que disponen de estabilidad contractual. Además, presentan una evolución creciente según transcurre el tiempo, lo que puede mostrar como la erosión de las condiciones de trabajo está afectando en mayor medida a los trabajadores temporales.

Asimismo, se ha constatado que las elevadas tasas de rotación (medidas en relación a los trabajadores con menos de 1 año de antigüedad en el puesto de trabajo con respecto a los más veteranos) presentan RR muy superiores en todas los tipos de LAT, identificando como la experiencia y estabilidad en el empleo son factores determinantes para la reducción de la siniestralidad laboral. Estos hallazgos prodrian confirmar, en parte, como la incorporación de nuevos trabajadores sin experiencia tras un periodo de recesión económica explica el aumento de las LAT (Wright y Lund, 1998; Arocena y Nuñez, 2005)

produciéndose una nueva segregación en el mercado de trabajo, según la cual sólo los trabajadores más preparados y con mayor experiencia acceden a contratos permanentes y presentan menores tasas de siniestralidad (Sedano et al., 2014).

El análisis comparado nos ha permitido comprobar cómo los países en que prevalecen las relaciones de cooperación entre capital y trabajo, el mercado de trabajo es de mayor calidad, con menores tasas de precarización, menos vulnerable a las oscilaciones económicas y presenta mejores resultados en seguridad y salud laboral (Beneyto, 2011). Por el contrario, cuando las relaciones entre capital y trabajo tienden a ser conflictivas como en los sistemas mediterráneos de relaciones laborales, la desregulación de las condiciones de trabajo provoca mayor asimetría de poder, peores condiciones de trabajo, altas tasas de temporalidad y rotación siendo originarios del problema nacional de salud pública analizado en el presente trabajo.

Pese a los hallazgos aportados, el presente estudio adolece de ciertas limitaciones, derivadas de la dificultad de análisis al no disponer de un universo de control para el cálculo de los índices de incidencia en más variables. Asimismo, a pesar de que la erosión del mercado de trabajo es un factor explicativo de la siniestralidad laboral, existen otros relacionados con el sistema de producción (intensidad, sistema de remuneración) o el desarrollo del sistema de seguridad y salud laboral (evaluación y planificación de riesgos, información, formación, consulta y participación de los trabajadores) que también son influyentes (Calleja, 1999) por lo que se consideramos necesario seguir profundizando esta línea de investigación en futuros estudios.

5. BIBLIOGRAFÍA

- INSHT . (2017). *Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. 2015 6ª EWCS – España*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) .
- Alós, R., Beneyto, P. J., y Jódar , P. (2017). Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo. *Anuario IET de trabajo y relaciones laborales.*, 73-86.
- Amable, M., y Benach, J. (2000). La precariedad laboral ¿un nuevo problema de salud pública? *Gaceta Sanitaria*, 14 (6), 418-421.
- Arango, J., y Valdavida, E. (2000). Siniestralidad Laboral y crecimiento económico en España. *Revista Asturiana de Economía*, 18:47-71.
- Arocena, P., y Nuñez, I. (2005). El comportamiento cíclico de la siniestralidad laboral en España (1986-2004). *VIII Encuentro de Economía Aplicada*. Murcia.
- Arocena, P., Nuñez, I., y Villanueva, M. (2008). The impact of prevention measures and organisational factors on occupational injuries. *Safety Science*, 48, 1369–1384.
- Benavides, F. G., Benach, J., y Román, C. (1999). Tipos de empleo y salud: análisis de la segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. *Gaceta Sanitaria*, 13 (6), 425-430.
- Beneyto, P. (2011). Afiliación y representación sindical en Europa. Últimos datos y estudios comparados. *Gaceta Sindical: Reflexión Y Debate*, 16: 195–223.
- Boix, P., Orts, E., López, M. J., y Rodrigo, F. (1997). Trabajo Temporal y siniestralidad laboral en España en el periodo 1988-1995. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 275-319.
- Boone, J., y Van Ours, J. C. (2006). Are recessions good for workplace safety? *Journal of Health Economics*, 25 (6), 1069-1093.
- Calleja , J. L. (1999). Accidentes, empleo, carga de trabajo y peligrosidad del trabajo. *Prevención, Trabajo y Salud.*, 1, 29-36.
- Castejón, E., y Crespán, X. (2007). Accidentes de trabajo: [casi] todos los porqués. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25,13-57.
- Davies, R., Jones, P., y Nuñez, I. (2009). The impact of the business cycle on occupational injuries in the UK. *Social Science & Medicine*, 69, 178-182.
- Fernández, B., Montes, J. M., y Vázquez, C. J. (2016). Occupational accidents and the economic cycle in Spain 1994–2014. *Safety Science*.
- Galiana, J. M. (2013). Apuntes sobre la reforma laboral de 2012. *Areas. Revista Internacional de Ciencias Sociales.*, 29-36.
- García , I., y Montengua, V. (2009). Causas de los accidentes de trabajo en España: análisis longitudinal. *Gaceta Sanitaria*, 23 (3), 174-178.
- García, A. M. (2010). Mercado laboral y salud. INforme SESPAS 2010. 24 (1), 62-67.

- Guáman, A., y Lorente, R. (2015). Precarización laboral y beneficio empresarial: estrategias de explotación del nuevo milenio. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3(2):77-94.
- Hernanz, V., y Toharia, L. (2006). Do Temporary Contracts Increase Work Accidents? A Microeconomic Comparison between Italy and Spain. *Labour*, 20 (3), 475-504.
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. *Administration Science Quarterly*, 24, 285-307.
- Klein, N. (2011). *La Doctrina del Shock: el Auge del Capitalismo del Desastre*. Buenos Aires: Paidós Editorial.
- Kossoris, M. (1938). Industrial injuries and the business cycle. *Monthly Labor Review*, 46 (3), 579-594.
- Lehndorff, S. (2015). Acting in different worlds. Challenges to transnational trade union cooperation in the Eurozone crisis. *Transfer*, 21 (2):157-170.
- Leigh, J. P. (1985). The effects of unemployment and the business-cycle on absenteeism. *Journal of Economics and Business*, 37(2), 159-170.
- Letourneux, V. (1998). *Precarious Employment and Working Conditions in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Martín, Á. (2006). Siniestralidad laboral y ciclo económico: ¿una relación meramente estadística o un fenómeno real?. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 61, 157-171.
- Miguélez, F., y Prieto, C. (2009). Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa. *Política y Sociedad*, 1(2):275-287.
- Sedano, V., Camino, M. A., Fontaneda, I., González, O., y Ritzel, D. (2014). The impact of the economic crisis on occupational injuries. *Journal of Safety Research*, 48, 77-85.
- Wright, C., y Lund, J. (1998). 'Under the clock: trade union responses to computerised control in us and Australian grocery warehousing. *New Technology, Work and Employment*, 13 (1), 3-15.

Discapacidad y prácticas de alto rendimiento

Vanesa Rodríguez
rodriguezvanesa@uniovi.es

Gabriel Pruneda
pruneda@uniovi.es

Departamento de Sociología
Universidad de Oviedo

Resumen

Los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo son relativamente recientes, especialmente en el caso español. Sin embargo, en todos los países analizados se identifican problemas comunes, siendo el principal la baja participación laboral de las personas con discapacidad (PCD). Pero, aunque central, ésta baja participación laboral no es el único problema en relación con el mercado de trabajo: una vez que las PCD se incorporan al mercado de trabajo su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y menos remunerados, además de ser más probable que sufran un cambio de trabajo involuntario, desempleo o inactividad. Respecto al análisis de la satisfacción laboral los estudios concluyen que ésta es superior en el caso de las PCD, diferencia que parece obedecer a sus menores expectativas sobre el empleo.

Por otro lado, las prácticas de alto rendimiento (PAR) pueden ser conceptualizadas como un conjunto de prácticas de gestión del trabajo que se utilizan para operacionalizar una modalidad de gestión de recursos humanos (RRHH) que tiene como objetivo mejorar el rendimiento empresarial por medio del fomento del compromiso de los trabajadores. El uso de prácticas de gestión del trabajo que mejoren el compromiso de los empleados puede ser un fin en sí mismo, ya que puede ser un medio legítimo de proporcionar justicia e igualdad de oportunidades, así como de promover el desarrollo de habilidades personales y de la autoestima individual.

El objetivo de este artículo es, a partir de la European Working Conditions Survey (EWCS), profundizar en la relación entre discapacidad y PAR llevando a cabo una primera aproximación a las PAR mejor valoradas por los trabajadores con discapacidad.

Introducción

De acuerdo con las dos encuestas especializadas en discapacidad más recientes (1999 y 2008), la tasa de prevalencia de la discapacidad de las personas en edad laboral (de 16 a 64 años) en España era del 5,1% y del 4,8%, respectivamente. Se trata, pues, de un colectivo que no es muy numeroso, pero que sí acumula graves problemas en su relación con el mercado de trabajo.

A pesar de esto, los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo son relativamente recientes, especialmente en el caso español. Sin embargo, en todos los países analizados se identifican problemas comunes, siendo el principal la baja participación laboral de las personas con discapacidad (PCD). Pero, aunque central, ésta baja participación laboral no es el único problema en relación con el mercado de trabajo: una vez que las PCD se incorporan al mercado de trabajo su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y con una remuneración inferior, además de ser más probable que sufran un cambio de trabajo involuntario, desempleo o inactividad.

Por otro lado, las prácticas de alto rendimiento (PAR) pueden ser conceptualizadas como un conjunto de prácticas de gestión del trabajo que se utilizan para operacionalizar una modalidad de gestión de recursos humanos (RRHH) que tiene como objetivo mejorar el rendimiento empresarial por medio del fomento del compromiso de los trabajadores (Huselid, 1995; Appelbaum et al., 2000; Boxall y Purcell, 2003). El uso de prácticas de gestión del trabajo que mejoren el compromiso de los empleados puede constituir un fin en sí mismo, ya que puede ser un medio legítimo de proporcionar justicia e igualdad de oportunidades (Wall y Wood, 2005), así como de promover el desarrollo de habilidades personales y de la autoestima individual.

Si la literatura sobre empleo y discapacidad es reciente (sobre todo en el caso español), más aún es la que analiza la relación entre discapacidad y PAR. Estos estudios son, hasta donde sabemos, escasos a nivel internacional e inexistentes a nivel nacional. Por ello, buscando ampliar el conocimiento sobre la vinculación con el mercado de trabajo de las PCD, el objetivo de este trabajo es profundizar en la relación entre discapacidad y PAR, llevando a cabo una primera aproximación a la cobertura de las PAR entre los trabajadores con discapacidad.

La estructura del resto del trabajo, es la siguiente: en el apartado dos se presentarán las principales conclusiones de la literatura académica sobre

discapacidad y PAR. A continuación, se describirá brevemente la base de datos utilizada, haciendo especial mención a la identificación de las variables claves de este análisis: discapacidad y PAR. En el cuarto apartado se presenta una primera aproximación a la relación entre ambas variables y se termina con un breve apartado de conclusiones.

¿Qué nos dice la literatura sobre la discapacidad y las prácticas de alto rendimiento?

En los años 70 comienzan a aparecer estudios empíricos sobre la participación laboral de las personas con discapacidad (PCD) en EEUU, a partir de la década de los 90 se empiezan a llevar a cabo estudios de este tipo en el ámbito europeo y a comienzos de este siglo aparecen los primeros estudios realizados en España.

Un tema clave en el estudio de la relación entre la discapacidad y el mercado de trabajo es la participación laboral de las PCD. Siguiendo el pionero trabajo de Parsons (1980, 1982), Malo (2001, 2003, 2004), Dávila (2006), Malo *et al.* (2009) y Cueto *et al.* (2012) concluyen que el principal problema laboral de las PCD en España es su baja tasa de actividad, alcanzando valores cercanos a la mitad de la tasa de actividad de las personas sin discapacidad. García-Serrano y Malo (2002) analizan los aspectos más relevantes sobre el empleo de las PCD en la Unión Europea y encuentran que, en general, las PCD presentan unas tasas de actividad inferiores y unas tasas de paro más altas; además, también indican que el acceso al mercado de trabajo en los hogares en los que algún miembro tiene una discapacidad es inferior a aquéllos en los que esto no ocurre. En este sentido, Malo *et al.* (2009) proponen una forma sencilla de calcular el déficit de participación laboral. A partir de la tasa de inactividad de las PCD en edad laboral (aproximadamente el 70%), si quisiéramos alcanzar la tasa promedio de empleo (65,4% en 2008) no sería suficiente con que todos los parados con discapacidad tuviesen empleo, sino que un grupo adicional de PCD tendría que pasar de la inactividad a la actividad.

Es decir, los estudios sobre discapacidad y mercado de trabajo coinciden en la baja participación laboral de las personas con discapacidad. De igual manera, existe consenso en que ésta no es homogénea, y no solo por el tipo de discapacidad, sino que variables como el género o la inversión en capital humano influyen en la probabilidad de participar en el mercado de trabajo de forma negativa y positiva respectivamente (Zwinkels, 2001, Dávila, 2003; Villa, 2003; Dávila y Malo, 2006 y Malo *et al.*, 2009). Por ejemplo, Dávila (2006) encuentra un fuerte efecto negativo

de la discapacidad sobre la probabilidad de participar en el mercado de trabajo, siendo este efecto negativo superior en el caso de los varones que en el de las mujeres. Asimismo, identifica diferencias significativas en la probabilidad de ser activo en función del género, estado civil, lugar de residencia y tipología de la discapacidad. También indica que la inversión en capital humano incrementa la probabilidad de participar en el mercado de trabajo; aunque Malo (2004) concluye que esto no se cumple para el nivel de estudios de bachillerato.

Sin embargo, estos trabajos no sólo se centran en la participación laboral (o la ausencia de la misma), sino también en distintas características del empleo de este colectivo. Zwinkels (2001) indica que las personas con discapacidad tienen una mayor edad media y un menor nivel educativo. Además, una vez ocupados, su ocupación se centra en trabajos a tiempo parcial y peor remunerados. Mientras que Baldwin y Schumacher (2002) concluyen que las personas con discapacidad tienen una mayor probabilidad de cambiar de trabajo de forma involuntaria y Pascual y Cantarero (2007) que es más probable que sufran desempleo o inactividad. La relación entre discapacidad y trabajo a tiempo parcial se menciona en gran parte de los estudios sobre participación laboral de este colectivo. En un detallado análisis, Pagán (2012) concluye que las PCD (especialmente las mujeres) tienen una mayor probabilidad de permanecer en trabajos a tiempo parcial en comparación con los trabajadores sin discapacidad.

También el menor nivel educativo de las personas con discapacidad es un tema recurrente en la literatura académica. En ese sentido, Dávila (2003) señala la existencia de una brecha entre los niveles educativos de la población joven con discapacidad y la población joven en general. Con datos más actuales, a partir de distintas oleadas de la base de datos el Empleo de las Personas con Discapacidad, Rodríguez (2017) señala que el nivel educativo de las personas con discapacidad ha mejorado en los últimos años.

Otro dato relevante es que el empleo de las PCD es menos sensible a los cambios en el mercado de trabajo. En ese sentido, Cueto *et al.* (2012) concluyen que entre la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de Salud de 1999 (EDDES-1999) y la Encuesta de Discapacidad, Autonomía personal y situaciones de Dependencia de 2008 (EDAD-2008) no ha variado mucho la relación entre las tasas de actividad, empleo y paro de las personas con y sin discapacidad. Entre ambas encuestas la tasa de actividad de la población con discapacidad se incrementó en apenas dos puntos porcentuales frente al aumento en la actividad entre la

población sin discapacidad de siete puntos; la tasa de ocupación de las PCD aumentó tres puntos, mientras que el incremento en la población sin discapacidad fue de casi diez puntos. En este sentido, Rodríguez (2012), con datos de contratación del Servicio Público de Empleo, encuentra que, a pesar de la crisis, en la primera etapa había aumentado el número de contratos realizados con PCD como consecuencia del fuerte aumento de la contratación en centros especiales de empleo (CEE), en detrimento de las contrataciones en empresas ordinarias.

Los menores salarios de las PCD son otro tema recurrente en los trabajos que analizan la relación entre discapacidad y mercado de trabajo, aunque en la mayoría no se entra a evaluar a qué se deben estas diferencias salariales. Por otro lado, gran parte de los trabajos que analizan esta diferencia salarial observan que una parte de ella no se puede explicar por diferencias en características (Baldwin y Johnson, 2000; Malo y Pagán, 2012 y Rodríguez *et al.* 2012). Aunque tradicionalmente se relaciona el componente rendimientos con la discriminación, en el caso de las PCD se debe interpretar con precaución debido a que sus características pueden limitar realmente su productividad (Baldwin y Johnson, 1995; Malo y Pagán, 2012).

En cuanto a las (PAR), son una modalidad de gestión de RRHH cuyo objetivo es mejorar el rendimiento de la organización mediante mayores niveles de implicación y compromiso de los trabajadores, tal y como se ha mencionado con anterioridad (Huselid, 1995; Appelbaum et al., 2000; Boxall y Purcell, 2003). Así, este tipo de gestión de la mano de obra puede tener un efecto mayor y más complejo en el bienestar de los individuos que otra más convencional, dado que tales prácticas buscan específicamente influir en el grado de compromiso del trabajador.

De manera más específica, esta modalidad de gestión de RRHH busca facilitar la mejora de la capacidad, la motivación y la oportunidad de contribuir de los trabajadores. De esta forma, el rendimiento de la organización se basaría en la confianza que ésta deposita en empleados cualificados y motivados a los que se les confiere discreción en el trabajo (MacDuffie, 1995; Wood y De Menezes, 2008; Subramony, 2009; Kroon et al., 2013).

En concreto, la lógica tras el paradigma de alto rendimiento consiste en que los resultados organizacionales son susceptibles de mejora mediante el diseño y la implementación de sistemas estratégicos de gestión de recursos humanos destinados a fomentar el compromiso de los empleados. De acuerdo con los

influyentes estudios de Appelbaum et al. (2000), Boxall y Purcell (2003), Jiang et al. (2012) y Posthuma et al. (2013), tales sistemas han de instrumentalizarse mediante la adopción de prácticas de gestión del trabajo que persigan mejorar (a) la capacidad de la mano de obra, garantizando que ésta posea los conocimientos, habilidades y cualificación requeridas por el puesto; (b) la motivación de los empleados para realizar su trabajo; y (c) las oportunidades de contribuir de los trabajadores, facilitándoles elevados niveles de discrecionalidad para realizar su trabajo.

En otras palabras, bajo el escenario planteado por las PAR, basadas en la ventaja competitiva que los propios empleados ofrecen a la organización, es vital tener en cuenta tres dimensiones básicas de la gestión de RRHH, tal y como afirman diversos autores (MacDuffie, 1995; Appelbaum et al., 2000; De Menezes y Wood, 2006; Wood y De Menezes, 2008; Subramony, 2009; Kroon et al., 2013). En primer lugar (a), que los empleados posean los conocimientos, habilidades y cualificación necesarias para realizar su trabajo de la manera más idónea, para lo que se buscará atraer a los mejores candidatos mediante prácticas adecuadas de contratación (selección y reclutamiento), así como que las continúen desarrollando una vez dentro de la empresa (formación, rotación de puestos). En segundo lugar (b), incentivar a los individuos para lograr los objetivos organizacionales y retener el mejor capital humano a través de la provisión de políticas de estabilidad laboral, políticas de recompensa competitivas y justas, y oportunidades de promoción mediante un mercado de trabajo interno como forma de reconocer el valor de los empleados para la organización. En tercer lugar (c), proporcionar el marco adecuado para facilitar el desarrollo personal y profesional mediante el fomento de un entorno de trabajo donde los individuos disfruten de altos niveles de discreción, es decir, de autonomía y participación en la toma de decisiones, de variedad de tareas y de acceso a la información, así como de la dotación a los trabajadores de voz dentro de la organización.

Por consiguiente, las PAR pueden brindar diversas ventajas. En primer lugar, la gestión de RRHH basada en el compromiso de los trabajadores puede ser beneficiosa para el bienestar de los empleados, ya que contribuye a mitigar el riesgo de alienación y deshumanización (Walton, 1972) que Marx (1999) y Weber (1978) identificaron en la organización del trabajo basada en un estricto control, como, por ejemplo, la que se observa bajo los regímenes de producción taylorista y fordista. En segundo lugar, se ha teorizado sobre la capacidad de las PAR para mantener una fuerza de trabajo comprometida – uno de los objetivos a nivel

organizacional perseguidos por esta modalidad de gestión de RRHH –, mediante la retención de personal (Huselid, 1995; Pfeffer, 1998; Appelbaum et al., 2000), lo que su vez proporciona a los trabajadores estabilidad en el empleo (Walton, 1985; Pfeffer, 1998), así como una mejora en el bienestar del trabajador (Boxall y Purcell, 2003). En tercer lugar, la adopción de prácticas de gestión de RRHH que fomentan el bienestar de los empleados es beneficiosa para los, a menudo, poco cuidados intereses de los trabajadores (Guest, 2017).

Sin embargo, otros autores señalan que el supuesto de que "lo que es bueno para la dirección también se supone que es bueno para los trabajadores, y viceversa" (Peccei, 2004: 15) puede no ser necesariamente el caso, ya que las prácticas de RRHH que fomentan el bienestar de los individuos pueden diferir de aquellas que se clasifican como PAR, lo que genera importantes tensiones cuando se busca maximizar al mismo tiempo el bienestar de los trabajadores y el rendimiento organizacional (Peccei, 2004). En este sentido, las PAR han recibido fuertes críticas con respecto al daño potencial que esta modalidad de gestión de RRHH puede tener sobre el bienestar del trabajador como consecuencia de los mayores niveles de responsabilidad que asumen los empleados, lo que implica elevados niveles de presión y estrés (White et al., 2003; Danford et al., 2004, 2008 y 2009; González, 2010; Merriman, 2017).

En resumen, sobre la base de la premisa fundamental del paradigma de alto rendimiento de que las organizaciones obtienen una ventaja competitiva cuando pueden beneficiarse de las ideas, habilidades y esfuerzos de su personal (Pfeffer, 1998), es convenido que el citado paradigma reconoce el papel central de los trabajadores en la búsqueda de tal ventaja (Huselid, 1995; Pfeffer, 1998; Appelbaum et al., 2000). En este sentido, este enfoque de RRHH postula que la implicación individual con la organización se incrementa mediante la adopción de un conjunto de prácticas de trabajo complementarias (PAR) que fomenta la capacidad, motivación y oportunidad de los empleados para contribuir (Macky y Boxall, 2007; Wood et al., 2012). De este modo, los objetivos individuales y organizacionales se alinean, mejorando el compromiso del trabajador con la organización (Kochan y Osterman, 1994) y la calidad del empleo (Boxall y Purcell, 2003; Wood, 2013), al ofrecer mejores condiciones de trabajo.

Respecto a la relación entre PAR y discapacidad, la bibliografía es escasa, tal y como ya se ha indicado, y la mayoría se centra en el Reino Unido. Entre los principales resultados encontramos los presentados por Bacon et al. (2018) quienes

encuentran que la proporción de trabajadores con discapacidad es menor en los lugares de trabajo que hacen un mayor uso de PAR. Sin embargo, estos autores no encuentran una evidencia clara sobre si las PAR influyen en las diferencias de bienestar laboral entre los trabajadores con y sin discapacidad.

Jones (2016) indica que, incluso después de tener en cuenta las diferencias en las características personales, laborales y del lugar de trabajo, los empleados con discapacidad tienen opiniones más negativas tanto sobre los gerentes como sobre el trabajo en sí. Schur *et al.* (2009), encuentran que la discapacidad está relacionada con salarios más bajos, seguridad laboral, capacitación y participación en las decisiones, así como con actitudes más negativas hacia el trabajo y la empresa. En sentido contrario se pronuncian Pagán y Malo (2009), quienes concluyen que la satisfacción laboral es superior en el caso de las PCD, y que esta diferencia parece obedecer a que las expectativas sobre el empleo de este colectivo son más bajas.

Jones y Sloane (2010) concluyen que los trabajadores con discapacidad tienen una mayor probabilidad de que no haya ajuste entre sus habilidades y su puesto de trabajo (tanto por sobrecualificación como por infracualificación). Sin embargo, Jones *et al.* (2014), en un análisis del mercado de trabajo australiano, no encuentran evidencia de una relación entre discapacidad y sobrecualificación.

Metodología

La European Working Conditions Survey

La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (EWCS, por sus siglas en inglés) nos permite identificar a PCD de una forma bastante similar a la de la Encuesta de Condiciones de Vida o el Panel de Hogares. Esto se lleva a cabo a través de dos preguntas: '¿Tiene alguna enfermedad o problema de salud que haya durado o vaya a durar al menos 6 meses?' (sí/no), y en caso afirmativo: '¿Están limitadas sus actividades diarias por esta enfermedad o problema de salud?'. Las respuestas posibles son: 'Sí, intensamente'; 'sí, hasta cierto punto' o 'no limitadas'. Aquellos individuos que contestan alguna de las dos primeras respuestas pueden considerarse personas con discapacidad.

Esta fuente de información también nos permite identificar el uso de una serie de PAR. En concreto, en este trabajo se estudiarán seis: (1) adecuación de las habilidades al puesto de trabajo; (2) estabilidad del puesto de trabajo; (3) salario

adecuado; (4) variedad de tareas; (5) complejidad de tareas; y (6) consulta a los empleados previa al establecimiento de los objetivos para su trabajo. Para ello, se utilizan otras tantas variables de la EWCS (2015), que se detallan a continuación.

(1) Adecuación de las habilidades al puesto de trabajo. Se ofrecen tres afirmaciones con el fin de que los encuestados especifiquen la adecuación de sus habilidades al puesto de trabajo (necesito más formación adicional para afrontar bien mis obligaciones adecuadamente; mis aptitudes actuales se ajustan bien a mis obligaciones; tengo las aptitudes para afrontar obligaciones más exigentes). Si la persona responde que existe un buen ajuste, se considera que la organización tiene establecidos procedimientos de contratación mediante políticas de selección y reclutamiento que le permitan atraer a los candidatos más adecuados.

(2) Estabilidad del puesto de trabajo. Se pregunta a los individuos por el tipo de contrato que tienen y se ofrecen cinco posibles respuestas (indefinido; temporal; contrato con empresa de trabajo temporal; de aprendizaje, formación o prácticas; sin contrato). Si la respuesta es contrato indefinido, se considera que la organización ofrece estabilidad laboral a sus trabajadores.

(3) Salario adecuado. Tras presentar a los encuestados la afirmación de que “considerando todos los esfuerzos y logros en mi trabajo, percibo que mi retribución es apropiada”, se les pide expresar su grado de acuerdo/desacuerdo. Si la respuesta es de total acuerdo, se considera que la organización tiene establecidas políticas de retribución competitivas y justas.

(4) Variedad de tareas. Se le pregunta a los encuestados si, por lo general, su trabajo acarrea tareas monótonas. Si la respuesta es negativa, se considera que la organización fomenta el desarrollo personal y profesional mediante la variedad de tareas en el diseño del puesto de trabajo.

(5) Complejidad de tareas. Se le pregunta a los encuestados si, por lo general, su trabajo acarrea tareas complejas. Si la respuesta es afirmativa, se considera que la organización promueve el desarrollo personal y profesional a través de la inclusión de tareas complejas en el diseño del puesto de trabajo.

(6) Consulta a los empleados previa al establecimiento de los objetivos para su trabajo. Tras presentar a las personas encuestadas la afirmación de que “usted es consultado con anterioridad al establecimiento de objetivos en su trabajo”, se les pide elegir la opción que mejor describa su situación, entre cinco posibles (siempre; casi siempre; a veces; raramente; nunca). Si responden que siempre, se

considera que la organización facilita el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores mediante la participación de éstos en la toma de decisiones.

Primeros resultados del análisis exploratorio

A partir de la definición de PCD indicada en el apartado anterior identificamos como trabajadores con discapacidad a un 6,7% de los ocupados (Cuadro 0.1). Este porcentaje es muy superior a la tasa de prevalencia de la discapacidad entre los ocupados en España (calculada a partir de la base de datos El Empleo de las Personas con Discapacidad, EPD), que es del 2,4%. Sin embargo, se debe a que la identificación de la discapacidad en la EWCS es más amplia que la del EPD, ya que ésta última únicamente identifica a las PCD como aquéllas que están en posesión del certificado de discapacidad.

Cuadro 0.1: Distribución de los ocupados según discapacidad

	N	%
Sin discapacidad	16.469.130	93,3
Con discapacidad	1.179.022	6,7
Total	17.648.150	100

Fuente: EWCS (2015)

Con el objetivo de realizar una aproximación a la relación entre las PCD y las PAR, a continuación se presentan dos cuadros que resumen la distribución de los ocupados con y sin discapacidad en relación a cada una de las prácticas (Cuadro 0.2 y Cuadro 0.3). En estos cuadros se presentan en **negrita** las categorías que se relacionan directamente con la existencia de PAR en la organización. Además, es necesario realizar dos apreciaciones sobre la variable “tipo de contrato” en ambos cuadros: la primera, que en este caso no nos referimos a los ocupados en general, sino únicamente a los asalariados y, la, segunda que se han agrupado las modalidades contractuales enumeradas en el subapartado anterior en dos únicas categorías: indefinido y temporal.

Si las PAR se distribuyeran homogéneamente entre los ocupados en cada una de las mismas la distribución entre ocupados con y sin discapacidad sería muy similar a la presentada en el Cuadro 0.1 (los ocupados con discapacidad suponen el 6,7%). Sin embargo, en el Cuadro 0.2 podemos observar que esto no es así, en todas las categorías que vinculamos directamente con PAR (**encaje perfil-puesto**, **contrato indefinido**, totalmente de acuerdo en que el salario es apropiado,

variedad y complejidad de tareas y que siempre son consultados previamente sobre los objetivos en su trabajo), el porcentaje de PCD es sensiblemente inferior, mientras que en el caso de las categorías más alejadas de las PAR el porcentaje de PCD supera al indicado en el Cuadro 0.1. En el caso de la variable “tipo de contrato” se obtienen valores inferiores al 6,7% para ambas categorías, pero se debe recordar que en este caso la muestra es menor (el porcentaje de asalariados con discapacidad es del 5,9%).

Cuadro 0.2: Ocupados según su relación con las PAR y la discapacidad. España, 2015 (% en filas)

		PCD	PSD
Ajuste perfil- puesto	Encaje	5,6	94,4
	Infracualificación	8,6	91,4
	Sobrecualificación	7,8	92,2
Tipo de contrato	Indefinido	6,1	93,9
	Temporal	6,3	93,7
Salario apropiado	Total acuerdo	5,2	94,8
	Acuerdo	5,3	94,7
	Ni acuerdo ni desacuerdo	5,6	94,4
	Desacuerdo	5,6	94,4
	Total desacuerdo	10,8	89,2
Variedad de tareas	Sí	5,7	94,3
	No	7,0	93,0
Complejidad de tareas	Sí	5,9	94,1
	No	7,5	92,5
Consulta fijación objetivos	Siempre	5,6	94,4
	Casi siempre	4,4	95,6
	A veces	3,6	96,4
	Rara vez	6,6	93,4
	Nunca	8,9	91,1

Fuente: EWCS (2015)

Los resultados obtenidos concuerdan con los encontrados para Reino Unido por Jones y Sloane (2010), quienes identificaban un mayor desajuste perfil-puesto en el caso de los trabajadores con discapacidad (tanto por infracualificación como por sobrecualificación). Asimismo, estarían apoyando a los apuntados por Bacon et al.

(2018) en relación con la menor proporción de trabajadores con discapacidad los lugares de trabajo que hacen un mayor uso de PAR.

En el Cuadro 0.3 se adopta otra perspectiva para estudiar la relación entre PCD y PAR. En este caso, se analizan las diferencias en la cobertura de esta modalidad de gestión de RRHH entre los colectivos de trabajadores con y sin discapacidad.

Los resultados muestran que la incidencia de todas las PAR consideradas es inferior en el caso de las PCD. En otras palabras, este tipo de prácticas son más frecuentes entre quienes no tienen discapacidad. Así, se observan una diferencia de casi diez puntos porcentuales en la adecuación de la cualificación que poseen los individuos para el puesto que ocupan, ya que esto es así en un 45,9% en el caso del colectivo de PCD y en un 55,6% en el de quienes no tienen discapacidad. Es decir, dicha adecuación se produce en más de la mitad de casos en el colectivo de personas sin discapacidad y está por debajo de la mitad en las PCD. Esto podría estar apoyando la mejora del nivel educativo de las personas con discapacidad señalada por Rodríguez (2017), si bien no estaría siendo suficientemente reconocida por las organizaciones.

De manera similar, los datos indican que la proporción de PCD que resultan estar sujetas al resto de PAR consideradas también es inferior a la del colectivo sin discapacidad. Esto es así para el salario (16% frente a 20,4%), la variedad de tareas (24,8% frente a 29%), la complejidad de las mismas (47,1% frente a 53,2%) y la participación en el establecimiento de los objetivos del puesto (19,9% frente a 22,3%). También lo es cuando se trata de la estabilidad laboral, aunque en este caso concreto la diferencia es menor tanto en puntos porcentuales (un punto porcentual: 63,5% frente a 64,5%) como en términos relativos, pues el ratio es un 1,6% superior para los asalariados sin discapacidad que para aquéllos que sí la tienen. Estos datos apoyan la situación de desventaja en lo que se refiere al salario encontrada por varios autores (como Baldwin y Johnson, 1995; Malo y Pagán, 2012).

Cuadro 0.3: Ocupados según su relación con las PAR y la discapacidad. España, 2015 (% en columnas)

		PCD	PSD
Ajuste perfil- puesto	Encaje	45,9	55,6
	Infracualificación	14,4	10,9
	Sobrecualificación	39,6	33,4
Tipo de contrato	Indefinido	63,5	64,5
	Temporal	36,5	35,5
Salario apropiado	Total acuerdo	16,0	20,4
	Acuerdo	21,2	26,8
	Ni acuerdo ni desacuerdo	13,2	15,6
	Desacuerdo	14,2	16,8
	Total desacuerdo	35,4	20,4
Variedad de tareas	Sí	24,8	29,0
	No	75,2	71,0
Complejidad de tareas	Sí	47,1	53,2
	No	52,9	46,8
Consulta fijación objetivos	Siempre	19,9	22,3
	Casi siempre	12,2	17,4
	A veces	9,9	17,7
	Rara vez	12,7	11,8
	Nunca	45,3	30,8

Fuente: EWCS (2015)

De manera complementaria, la información incluida en el Cuadro 0.3 también informa sobre una ausencia más acusada de algunas de las PAR en el colectivo de PCD, en comparación el de ocupados sin discapacidad. Para ello, basta con comparar la proporción de individuos con y sin discapacidad que afirman no ser consultados nunca en relación con el establecimiento de objetivos (45,3% frente a 30,8%), que muestran un total desacuerdo con el salario que perciben (35,4% frente a 20,4%) o que consideran estar sobrecualificados para el puesto (39,6% frente a 33,4%).

En cuanto a la desventaja de las PCD en cuestiones como la variedad y complejidad de tareas, así como de su participación a la hora del establecimiento de objetivos, la explicación podría ser similar a la sugerida por Pagán y Malo (2009), quienes apuntaban la posibilidad de que las expectativas sobre el empleo de este colectivo podrían ser más bajas.

Conclusiones

Actualmente se ve la integración laboral de las PCD como una vía para conseguir el desarrollo pleno de su personalidad, a través de la independencia personal y económica que otorga la participación activa en el mercado de trabajo. Sin embargo, los problemas a los que se enfrentan no son únicamente su baja de participación laboral, sino que una vez que se incorporan al empleo lo hacen en peores condiciones laborales como puede ser mayor temporalidad, parcialidad o menores salarios. En este sentido, el fomento de la utilización de PAR podría contribuir a paliar algunas de las desventajas adicionales a las que se enfrenta este colectivo, en tanto en cuanto esta modalidad de gestión de RRHH pretende potenciar cuestiones como la formación, la seguridad del puesto de trabajo, los salarios competitivos y el desarrollo personal y profesional de los individuos.

Con datos de la EWCS se observa que la cobertura de las PAR en España es menor entre los ocupados con discapacidad. Estos resultados, además de ampliar el conocimiento sobre las características del empleo de las PCD, coinciden con los encontrados por la escasa literatura internacional al respecto.

Tras esta primera aproximación a la relación entre PAR y discapacidad se hace necesario profundizar en la misma teniendo en cuenta otras variables que influyen en el empleo de las PCD, como son el sexo o el nivel educativo. Así mismo, se recomienda que futuros análisis se centren en el colectivo de asalariados, pues es al que al fin y al cabo van dirigidas las políticas de RRHH que las organizaciones diseñan e implementan. Por otra parte, también sería deseable diferenciar por tipo de sector (público versus privado), ya que en el primero las políticas de gestión de RRHH no dependen tanto de la discrecionalidad de la organización como en el segundo y, de hecho, en muchos casos tienen que ver con la propia legislación laboral del sector público. Sirva el caso de la estabilidad laboral en el caso de los funcionarios a modo de ejemplo.

Sin embargo, el escaso tamaño de la submuestra de PCD en la EWCS podría dificultar la incorporación de todas estas recomendaciones de manera simultánea. Por tanto, una alternativa sería realizar estudios separados, pero de alguna manera complementarios, o también agrupar varios países siguiendo algún tipo de criterio preestablecido, así como utilizar una base de datos con un tamaño muestral superior.

Bibliografía

- Appelbaum, E., Bailey, T., Berg, P., y Kalleberg, A.L. (2000). *Manufacturing advantage: why high-performance work systems pay off*. Ithaca, NY: Cornell University Press.
- Bacon, N., Hoque, K., Wass, V., & Jones, M. (2018). "Are High Performance Work Practices (HPWPs) enabling or disabling? Exploring the relationship between selected HPWPs and work-related disability disadvantage". *Human Resource Management*, 57(2), pp. 499-513.
- Baldwin, M. y Johnson, W.G. (1995). "Labor market discrimination against women with disabilities". *Industrial Relations*, 34(4), pp. 555-577.
- Baldwin, M.L. y Schumacher, E.J. (2002). "A note on job mobility among workers with disabilities" *Industrial Relations*, 41(3), pp. 430-441.
- Boxall, P.F. y Purcell, J. (2003). *Strategy and human resource management*. Basingstoke, RU: Palgrave Macmillan.
- Cueto, B., Malo, M.A. y Rodríguez, V. (2012). "La brecha de participación laboral de las personas con discapacidad en España. Un análisis con la EDAD-2008". *Cuadernos del Mercado de Trabajo*, 8, pp. 20-27.
- Danford, A., Durbin, S., Richardson, M., Tailby, S., y Stewart, P. (2009). "'Everybody's talking at me': the dynamics of information disclosure and consultation in high-skill workplaces in the UK". *Human Resource Management Journal*, 19(4), pp. 337-354.
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., y Upchurch, M. (2004). "High performance work systems and workplace partnership: a case study of aerospace workers". *New Technology, Work and Employment*, 19(1), pp. 14-29.
- Danford, A., Richardson, M., Stewart, P., Tailby, S., y Upchurch, M. (2008). "Partnership, high performance work systems and quality of working life". *New Technology, Work and Employment*, 23(2), pp. 151-166.
- Dávila, C.D. (2003). *Perfil educativo y participación laboral de los jóvenes con discapacidad*. Comunicación en las XII Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. Getafe, 18 y 19 septiembre 2003.
- Dávila, C.D. (2006). "Discapacidad y género. Un estudio de participación en el mercado de trabajo español". *Moneda y Crédito*, 223, pp.127-158.

- Dávila, C.D. y Malo, M.A. (2006). "Género, discapacidad y posición familiar: la participación laboral de las mujeres con discapacidad". *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 16(1), pp. 61-82.
- De Menezes, L.M. y Wood, S. (2006). "The reality of flexible work systems in Britain". *International Journal of Human Resource Management*, 17(1), pp. 106-138.
- García Serrano, C., & Malo, M. A. (2002). "Discapacidad y mercado de trabajo en la Unión Europea". *Cuadernos Aragoneses de Economía*, 12(2), pp. 237-255.
- González, M.C. (2010). "Workers' direct participation at the workplace and job quality in Europe". *Journal of European Social Policy*, 20(2), pp. 160-168.
- Guest, D. (2017). "Human resource management and employee well-being: towards a new analytical framework". *Human Resource Management Journal*, 27(1), pp. 22-38.
- Huselid, M.A. (1995). "The impact of human resource management practices on turnover, productivity, and corporate financial performance". *Academy of Management Journal*, 38(3), pp. 635-672.
- Jiang, K., Lepak, D., Hu, J., y Baer, J. (2012). "How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms". *Academy of Management Journal*, 55(6), pp. 1264-1294.
- Jones, M. y Sloane, P.J. (2010). "Disability and skill mismatch". *Economic Record*, 86, pp. 101-114.
- Jones M., Mavromaras, K., Sloane, P. y Wei, Z. (2014). "Disability, job mismatch, earnings and job satisfaction in Australia". *Cambridge Journal of Economics*, 38(5), pp. 1121-1146.
- Jones, M. K. (2016). "Disability and perceptions of work and management". *British Journal of Industrial Relations*, 54, pp. 83-113.
- Kochan, T.A. y Osterman, P. (1994). *The mutual gains enterprise: forging a winning partnership among labor, management and government*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Kroon, B., Van de Voorde, K., y Timmers, J. (2013). "High performance work practices in small firms: a resource-poverty and strategic decision-making perspective". *Small Business Economics*, 41, pp. 71-91.

- MacDuffie, J.P. (1995). "Human resource bundles and manufacturing performance: organizational logic and flexible production systems in the world auto industry". *Industrial and Labor Relations Review*, 48(2), pp. 197-221.
- Macky, K. y Boxall, P. (2007). "The relationship between 'high performance work practices' and employee attitudes: an investigation of additive and interaction effects". *International Journal of Human Resource Management*, 18(4), pp. 537-567.
- Malo, M.A. (2001). "Discapacidad y participación en el mercado de trabajo", capítulo de *Condiciones de vida en España y en Europa*, Instituto Nacional de Estadística, Madrid, pp. 281-306.
- Malo, M.A. (2003): "Las personas con discapacidad en el mercado de trabajo español". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 46, pp. 99- 126.
- Malo, M.A. (2004). "¿Cómo afectan las discapacidades a la probabilidad de ser activo en España? Un análisis empírico con datos de la Encuesta sobre Discapacidades, Deficiencias y Estado de la Salud de 1999". *Cuadernos de Economía*, 27, pp. 75-108.
- Malo, M.A., Cueto, B., Dávila, D., Pagán, R. y Rodríguez, V. (2009). "Evaluación de la Política de bonificaciones y reducciones de cuotas de la Seguridad Social destinada a las personas en situación de discapacidad". Agencia de Evaluación y Calidad. Disponible en: <http://www.aeval.es/export/sites/aeval/comun/pdf/evaluaciones/E19-2009.pdf> [último acceso 26 mayo 2018].
- Malo, M. Á., y Pagán, R. (2012). Wage differentials and disability across Europe: Discrimination and/or lower productivity? *International Labour Review*, 151(1-2), 43-60.
- Marx, K. (1999). *Capital. A Critique of Political Economy. Volume III. The Process of Capitalist Production as a Whole*. NY: International Publishers. Disponible en: <https://www.marxists.org/archive/marx/works/download/pdf/Capital-Volume-III.pdf> [último acceso 26 mayo 2018].
- Merriman, K.K. (2017). "Extrinsic works values and feedback: contrary effects for performance and well-being". *Human Relations*, 70(3), pp. 339-361.
- Pagán, R., y Malo, M. Á. (2009). "Job satisfaction and disability: lower expectations about jobs or a matter of health?" *Spanish Economic Review*, 11(1), pp.51-74.

- Pagán, R. (2012). "Transitions to part-time work at older ages: The case of people with disabilities in Europe". *Disability & Society*, 27 (1), pp. 95-115.
- Parsons, D. (1980). "The Decline in Male Labor Force Participation". *Journal of Political Economy*, 88 (1), pp. 117-134.
- Parsons, D. (1982). "The Male Labor Force Participation Decision: Health, Reported Health, and Economic Incentives". *Economica*, 49, pp. 81-91.
- Pascual, M. y Cantarero, D. (2007). Socio-demographic determinants of disabled people: An empirical approach based on the European Community Household Panel. *Journal of Socio-Economics*, 36(2), pp. 275–287.
- Peccei, R. (2004). "Human resource management and the search for the happy workplace". *ERIM Inaugural Address Series Research in Management*, [online], EIA-2004-021-ORG. Rotterdam: Erasmus University Rotterdam. Disponible en: hdl.handle.net/1765/1108 [último acceso 26 mayo 2018].
- Pfeffer, J. (1998). "Seven practices of successful organizations". *California Management Review*, 40(2), pp. 96-124.
- Posthuma, R.A., Campion, M.C., Masimova, M., y Campion, M.A. (2013). "A high performance work practices taxonomy: integrating the literature and directing future research". *Journal of Management*, 39(5), pp. 1184-1220.
- Rodríguez, V.; Malo, M.A. and Cueto, B. (2012). Diferencias salariales por discapacidad y Centros Especiales de Empleo. *Cuadernos de Economía*, 35(98), pp. 100-116.
- Rodríguez, V. (2012). El empleo de las personas con discapacidad en la gran recesión: ¿Son los Centros Especiales de Empleo una excepción? *Estudios de Economía Aplicada*, 30(1), pp. 237-259.
- Rodríguez, V. (2017). "El empleo de las personas con discapacidad en España: *quo venis, quo vadis*". *Panorama Social*, 26, pp. 41-55.
- Subramony, M. (2009). "A meta-analytic investigation on the relationship between HRM bundles and firm performance". *Human Resource Management*, 48(5), pp. 745-768.

- Schur, L., Kruse, D., Blasi, J. y Blanck, P. (2009). "Is Disability Disabling in All Workplaces? Workplace Disparities and Corporate Culture," *Industrial Relations*, Vol. 48 (3), pp. 381-410.
- Villa, N. (2003). "Situación laboral de las personas con discapacidad en España". *Revista Complutense de Educación*. 14(2), pp. 393-424.
- Wall, T. D. y Wood, S. J. (2005). "The romance of human resource management and business performance, and the case for big science". *Human Relations*, 58(4): 429-462.
- Walton, R.E. (1972). "How to counter alienation in the plant". *Harvard Business Review*, 50(6), pp. 70-81.
- Walton, R.E. (1985). "From control to commitment in the workplace". *Harvard Business Review*, 63(2), pp. 77-84.
- Weber, M (1978). *Economy and Society*. Berkeley, Los Angeles, Londres: University of California Press.
- White, M., Hill, S., McGovern, P., Mills, C., y Smeaton, D. (2003). "'High-performance' management practices, working hours and work-life balance". *British Journal of Industrial Relations*, 41(2), pp. 175-195.
- Wood, S., Van Veldhoven. M., Croon, M., y De Menezes, L.M. (2012). "Enriched job design, high involvement management and organizational performance: the mediating roles of job satisfaction and well-being". *Human Relations*, 65(4), pp. 419-446.
- Wood, S. y De Menezes, L.M. (2008). "Comparing perspectives on high involvement management and organizational performance across the British economy". *International Journal of Human Resource Management*, 19(4), pp. 639-682.
- Wood, S. (2013). "HRM, organisational performance and employee involvement". En: C. Frege y J. Kelly, eds., *Comparative Employment Relations in the Global Economy*. Abingdon, Oxfordshire (RU): Routledge.
- Zwinkels, W. (2001). "The employment situation of people with disabilities in the European Union." *Research paper, EIM Business and Policy Research*.

Relocalización de las grandes empresas multinacionales: pautas productivas y correlaciones de fuerza en los espacios de trabajo

Lucas Spinosa

UBA, Argentina

Marcelo Delfini

CONICET-UNGS y
UBA, Argentina

Juan Montes Cató

CONICET-CEIL y UBA,
Argentina

Resumen

La modernización excluyente promovida por el capitalismo globalizado viene afectando los patrones productivos y su vinculación con el territorio a partir de las estrategias de las empresas multinacionales (EMN) en post de captar nuevos espacios de rentabilidad y agilizar los flujos de circulación del capital, configurando renovados núcleos productivos enlazados en cadenas globales de valor. En esta ponencia analizamos las transformaciones operadas en el corredor productivo de la zona norte de la Región Metropolitana de Buenos Aires en cuanto proyecta una concentración significativa de empresas transnacionalizadas y asociadas a diferentes entramados productivos. En tal sentido este trabajo recopila una serie de hipótesis interpretativas desarrolladas por investigaciones en curso del equipo. De esta forma del estudio de la lógica de localización de las empresas surge un fenómeno de desplazamiento de las empresas, específicamente aquellas relacionadas con el mercado global, desde el sur hacia el norte de Buenos Aires, dando lugar a la aparición de “islas industriales” conectadas entre sí. Esta configuración industrial se articula con un conjunto de estrategias de las EMN destina a transformar los patrones productivos que tienen como objetivo aumentar la discrecionalidad productiva (a través de la aplicación de modalidades de trabajo flexible) y de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Como elemento interpretativo, si bien las EMN buscan introducir estas pautas productivas, las correlaciones de fuerza con los trabajadores depende de la penetración de los sindicatos y las posibilidades de disputar conflictivamente las condiciones de trabajo. Es entonces que nos preguntamos si estos conflictos que emergen de cada uno de los casos de estudio, tienen también una correlato territorial, en tanto que la relación entre dichos nodos productivos como facilitadores del proceso de circulación de mercancías que componen el proceso productivo fragmentado parece proponer una regionalización del conflicto entre capital y trabajo.

Para llevar adelante este trabajo hemos analizado convenios colectivos de trabajo en empresas multinacionales, como así también datos estadísticos de censos económicos que nos permitieron realizar una caracterización general y reconocer tendencias en el proceso de relocalización empresaria que atravesó la región en los últimos años.

Introducción

El trabajo que aquí presentamos tiene como propósito indagar en torno a la dinámica de la negociación colectiva y el conflicto laboral en las empresas multinacionales (EMN). Al hacerlo hemos decidido adoptar una perspectiva de análisis a partir de su inserción territorial, es decir pensando el espacio donde se inscriben las grandes empresas. En tal sentido la modernización excluyente promovida por el capitalismo globalizado viene afectando los patrones productivos y su vinculación con el territorio a partir de las estrategias de las empresas multinacionales (EMN) en post de captar nuevos espacios de rentabilidad y agilizar los flujos de circulación del capital, configurando renovados núcleos productivos enlazados en cadenas globales de valor. Esta configuración industrial se articula con un conjunto de estrategias de las EMN destina a transformar los patrones productivos que tienen como objetivo aumentar la discrecionalidad productiva (a través de la aplicación de modalidades de trabajo flexible) y de disciplinamiento de la fuerza de trabajo. Como elemento interpretativo, si bien las EMN buscan introducir estas pautas productivas, las correlaciones de fuerza con los trabajadores depende de la penetración de los sindicatos y las posibilidades de disputar conflictivamente las condiciones de trabajo. Es entonces que nos preguntamos si estos conflictos que emergen de cada uno de los casos de estudio, tienen también una correlato territorial, en tanto que la relación entre dichos nodos productivos como facilitadores del proceso de circulación de mercancías que componen el proceso productivo fragmentado parece proponer una regionalización del conflicto entre capital y trabajo.

Este proceso de deslocalización de la producción, que se traduce en la organización de cadenas globales de valor, conforma un espacio mundial de acumulación donde las fronteras nacionales quedan un poco difusas frente a un esquema transnacional de organización del proceso productivo. Esta idea nos permite pensar, a modo de disparador para el debate sobre el tema, si es posible

pensar el territorio no solo como un espacio físico concreto, sino también como un espacio abstracto. Con *territorio abstracto* queremos definir ese espacio en el que funciona el capital, que tienen una inserción territorial, pero se materializa también en un flujo de circulación, de tecnologías y formas de organizar el trabajo que trascienden ese territorio físico. Al hacerlo pretendemos entenderlo como proceso y como tensión, es decir que el *territorio concreto* -el espacio físico, la región, la localidad donde se radica una empresa- se encuentra en permanente tensión con ese *territorio abstracto* -el flujo de circulación de tecnologías de control, de organización del trabajo y el proceso productivo, de intercambio de mercancías, que tienen como objetivo homogeneizar la red que conformar las filiales y otras empresas asociadas a una trama productiva.

Si bien estas premisas son apenas el esbozo de una posible caracterización conceptual de las transformaciones en el vínculo entre las empresas multinacionales y el territorio, nos parece clave trabajar desde una perspectiva que amplíe el campo conceptual más allá de lo concreto. Si los estudios recientes vienen postulando la idea de un proceso de fragmentación y deslocalización del proceso de producción a nivel global, ¿por qué no pensar que emerge de ello un proceso de abstracción de la noción de territorio? Esta idea de territorio, si bien la abordamos de manera tentativa a partir de este artículo, retoma otras hipótesis en torno a las transformaciones de los espacios de acumulación del sistema capitalista en la era posfordista. Diversos trabajos como los de Saskia Sassen (1991) en torno a la idea de ciudad global, los de Giuseppe Dematteis (1998) e Indovina (2007) sobre la ciudad difusa, entre otros, nos permiten una base para sostener esta idea, proponiendo un abordaje complejo a la cuestión de la lógica de localización de las empresas multinacionales y su interacción con el territorio.

Asimismo, este fenómeno se caracteriza por su multidimensionalidad, y en tal sentido las relaciones laborales que emergen de este modo particular de organización del proceso de trabajo constituyen un aspecto, un recorte en torno a nuestro objeto de estudio.

Este trabajo está articulado en cuatro partes. La primera aborda de manera general el vínculo entre territorio y desarrollo productivo a partir de algunos trabajos realizados anteriormente. En el segundo apartado hemos realizado un análisis de las transformaciones productivas en las EMN y como se expresaron en el contenido de los convenios colectivos de trabajo (CCT). En la tercera parte hemos

hecho un recorrido por la dinámica del conflicto laboral y que actores fueron los predominantes. Por último, en las conclusiones, damos cuenta de este fenómeno de transformación de las EMN en la Argentina y planteamos algunas preguntas para enriquecer el debate.

1.- Territorio y desarrollo productivo.

Desde hace algunos años, la dinámica en que se organiza el proceso de producción ha adoptado una lógica relacional entre distintos nodos productivos, en lo que podemos definir como deslocalización o fragmentación del proceso de producción. Este fenómeno constituye la característica principal del capitalismo actual, que junto al proceso de financierización de la economía, posibilitaron la expansión y despliegue de un espacio mundial de acumulación. Así, una nueva arquitectura productiva centrada en la expansión territorial genera una coherencia estructurada entre las relaciones de producción y el territorio, que puede ser transformado a partir de determinados procesos sociales (Harvey, 2005).

Es a partir de este proceso entonces que las empresas multinacionales (EMN) construyen un entramado productivo en función de costos y beneficios. No se produce en un sólo lugar, sino donde las estrategias empresariales tienen mayor posibilidad de desplegar su potencialidad de acumulación. En este sentido no es solo una cuestión económica (márgenes de rentabilidad), sino también la posibilidad de adaptar la fuerza de trabajo a ciertas lógicas de las relaciones laborales, relación con un marco normativo vinculado a las políticas empresariales, disponibilidad de recursos para la circulación de flujos de inversión, procesos y mercancías, entre otras.

Si ponemos la mirada en el proceso productivo, la lógica de localización de las EMN adopta principalmente cuatro estrategias (Dunning, 1995). La primera vinculada a la búsqueda de recursos naturales para su explotación, es decir proveer de la tecnología y el capital necesario para la explotación de ciertos recursos en territorios que no poseen esa capacidad técnica o a través de acuerdos comerciales entre países y firmas para dicha actividad. Como segunda estrategia, las empresas buscan la identificación de mercados emergentes en los cuales producir y vender a nivel local y/o regional, expandiendo sus fronteras de comercialización. Una tercera estrategia está relacionada con la maximización de beneficios y optimización de costos. Esta posibilidad de fragmentar el proceso de producción, en gran medida gracias a la mejora en las redes de comunicación y

circulación, dio lugar a la expansión de las EMN hacia lugares donde los costos de producción generen una rentabilidad extraordinaria. En función de ello, la producción de estas empresas no busca insertar sus productos en el mercado interno, sino que aprovecha ventajas comparativas frente a otros lugares, para producir y luego vender en el mercado global. Finalmente, un cuarto elemento se relaciona con la procura de activos estratégicos para el desarrollo y expansión de las empresas. Estos activos son en gran medida, conocimiento, tecnología y mano de obra calificada. Estas cuatro estrategias que hemos definido pueden darse de manera combinada, aunque la última es la menos desarrollada en términos de expansión, puesto que son las casas matrices las que suelen reservarse los procesos de I+D y el *know how*, volviendo dependientes de sus desarrollos tecnológicos a aquellos países donde instalan sus filiales.

En cuanto al proceso de trabajo, en Delfini (2011) se distinguen un conjunto de cambios vinculados a las transformaciones que hemos descrito, y que se han plasmado en diversos enfoques sobre el análisis de las relaciones laborales en las EMN. Así, tenemos por un lado la cuestión en torno a la homogeneización o heterogeneización en la aplicación de prácticas de relaciones laborales, es decir en qué medida las casas centrales desarrollan estrategias de gestión del proceso de trabajo que luego trasladan a las filiales en todo el mundo. Por otra parte, un segundo elemento, tiene que ver con los impactos de ese fenómeno en los sistemas nacionales de relaciones laborales, llevando a un proceso de convergencia a nivel global (Delfini, 2011).

Así, la lógica de localización de las EMN y su estrategia de vinculación con las filiales se fue transformando a lo largo del tiempo desde una estrategia de autonomía de partes hacia la integración simple, esto es especialización de la filial o firma en algunas de las etapas del proceso de producción. Finalmente, una tercera etapa refleja una integración compleja donde operan redes de distribución y producción articuladas regional o globalmente, es decir las denominadas cadenas globales de valor (CGV).

Podemos identificar dos formas básicas de cadenas globales de valor, a modo de esquema analítico, ya que en la realidad este fenómeno se da de manera combinada, con preponderancia de una u otra característica. Una es la de una CGV “vertical” donde cada etapa del proceso productivo se desarrolla dentro de una única empresa en firmas independientes. La segunda, en contraposición, sería

un modelo de CGV donde un conjunto de firmas especializadas configura un modelo “desverticalizado”. En ambos casos, cada uno de esos eslabones puede encontrarse localizados en lugares diferentes, a nivel local, regional o global.

Lo que hemos desarrollado hasta aquí, es la manera en que se organiza el capital en el contexto actual, y de qué manera las EMN desarrollan determinadas estrategias de vinculación sobre distintos ámbitos, tal como lo hemos descrito. Ahora bien, es preciso plantear que este fenómeno, no se desarrolla sin sobresaltos, sino por el contrario se encuentra plagado de contradicciones y tensiones. De esta forma, surgen procesos definidos por los espacios regionales - por sus actores- donde la producción y el consumo, la oferta y la demanda, la cultura y el estilo de vida, dan forma a una coherencia estructurada en una suma de fuerzas productivas y de relaciones sociales (Harvey, 2005). En esta perspectiva es que fenómenos como la acumulación y la expansión van más allá de la necesidad de producir; las revoluciones tecnológicas que liberan, tanto a la producción como al consumo, de los límites espaciales haciendo permeables las fronteras regionales; las luchas de clases que pueden forzar los capitalistas a buscar otros lugares; las revoluciones en las formas capitalistas de organización que permitirían mayor control sobre espacios cada vez mayores; todos ellos debilitan la coherencia estructurada de un territorio y ponen en tensión sus componentes estructurantes (Idem, 2005).

La inserción de las firmas locales en las CGV, ya sea como parte de una EMN o asociadas a una trama, impacta en la estructura económica en la que se inscriben. Así, la dinámica del mercado de trabajo -demanda de calificación, características de la fuerza de trabajo, etc.-, y el territorio en su conjunto, estarán atravesados por esa lógica de interacción con el capital. Esto es así, porque la ciudad, el espacio urbano en tanto espacio social, es el emergente del sistema capitalista, no existe uno sin el otro. Desde esta perspectiva, el espacio constituye la forma en que se proyecta un modo de producción determinado, configurando un entramado de relaciones sociales específicas e inherentes a él (Lefebvre, 1976). El espacio constituye entonces un elemento central para comprender el proceso de acumulación en esta fase global del capitalismo actual, revelando un proceso de producción social del espacio urbano, con características particulares, y como condición y producto de la acumulación del capital (Harvey, 2005).

En las últimas décadas, y tal como demostramos en trabajos anteriores (Montes Cató, Delfini y Spinosa, 2015), se evidencia una tendencia a la relocalización de las grandes empresas, donde la ciudad deja su forma industrial para convertirse en el corazón de la valorización financiera -principalmente a través de procesos de gentrificación y desarrollo de nuevos productos inmobiliarios no asociados a la vivienda- y la producción de servicios. En el lugar opuesto surgen nuevas centralidades suburbanas que conforman nodos de articulación del proceso productivo y las cadenas globales de valor.

En este sentido, si comparamos el total de la producción en el Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA) a partir entre el año 1994 y 2004, vemos como aquellas localidades que en el primer período encabezaban la lista -Avellaneda (4.010.466.056), San Martín (3.695.290.160) y La Matanza (2.990.829.411)- son desplazados por localidades más alejadas como Ensenada (10.394.688), Campana (6.747.370) y en tercer lugar Avellaneda (6.556.638), y el ascenso de otras como Pilar y Zárate. De la misma forma, estos datos dan cuenta de un protagonismo de la zona norte, al que pertenecen San Martín, Campana, Zárate y Pilar, en detrimento de la zona sur-oeste (La Matanza, Avellaneda, Ensenada), que ha sido la histórica región industrial de Buenos Aires (Spinosa, Delfini y Montes Cató 2018). Estas localidades que antiguamente constituían la zona industrial se caracterizan por ser esencialmente urbanas, conformando el primer y segundo anillo del Conurbano bonaerense. Su expansión se dio fundamentalmente en la primera mitad del Siglo XX durante el desarrollo del modelo de industrialización por sustitución de importaciones (ISI)¹ y se dio al mismo tiempo que se consolidó el tejido urbano del AMBA. Por el contrario, a partir de la década del 90 se da un proceso de sub-urbanización industrial, en el que las empresas, fundamentalmente aquellas vinculadas a la producción industrial y automotriz, fueron instalándose en localidades alejadas, dando nuevas centralidades. Este fenómeno fue posible también gracias al desarrollo de infraestructura y equipamiento de transporte, lo que facilitó los flujos de circulación.

Estas transformaciones, como decíamos antes, tienen un fuerte impacto en el territorio en tanto supone un momento disruptivo en un espacio social

¹ La ISI es la respuesta del modelo de acumulación de muchos países Latinoamericanos a la crisis del año '30. Fue un plan estratégico de sustitución de productos industriales que suponía el desarrollo inicial de una industria liviana para llegar a una de mayor complejidad productiva.

determinado, y para comprenderlo de una mejor manera, debemos esbozar que es lo que entendemos por territorio.

Desde nuestra perspectiva, el territorio supone pensar un entramado complejo de relaciones sociales, laborales, económicas, gubernamentales que se dan en un espacio geográfico determinado. Desde la geografía económica P. Aydalot (1985) y F. Perroux (1965) definen el territorio como un conjunto homogéneo que funciona como soporte de factores de producción e insumos disponibles para el desarrollo del proceso de producción. Desde esta perspectiva el territorio está dado por la función económica que posee dentro del proceso de producción, es decir que constituye el anclaje en el cual tienen lugar los procesos de extracción, producción y circulación de mercancías. Desde otra perspectiva María Rosa Velásquez (2012) resalta que el territorio constituye una relación geo-eco-antrópica multidimensional. Esta relación a la vez que permite dar un marco de posibilidad concreta al proceso de cambio de los grupos humanos es también el resultado de la representación, construcción y apropiación que del mismo realizan los distintos grupos (Velásquez, 2012). Aquí nos encontramos con una definición que contempla una relación dialéctica entre el sujeto y el territorio, aportándole al último un carácter complejo, es decir que no se trata solo de las características físicas del espacio, sino también de entramados de relaciones sociales que se producen en su interior, pero que también lo producen a él. Así el territorio es un elemento socialmente construido y que está expuesto a las tensiones y conflictos de los distintos actores que interactúan en él.

Este trabajo entonces, teniendo en cuenta los conceptos aquí desarrollados, pondrá énfasis en una dimensión específica vinculada a la dinámica del conflicto laboral dentro de las empresas multinacionales. En este sentido, el territorio no solo constituye el espacio físico, sino que tal como lo señalamos, es también el espacio donde se desarrolla el proceso de producción, que en el contexto actual reviste un carácter global con anclaje local. Este fenómeno obliga a repensar los niveles de análisis, trazando un salto permanente entre las prácticas de las empresas multinacionales insertas en un circuito global y la tensión que supone su inserción en lo local. De esta forma, la forma que adoptan el conflicto y la negociación colectiva está atravesada por un contexto sociohistórico, las características que adopta el modelo sindical de un lugar específico y la dinámica del conflicto y la negociación laboral a lo largo del tiempo.

2.- Transformaciones productivas en las multinacionales

Antes de abordar el modo en que las EMN buscan imponer en la negociación colectiva el modelo de flexibilización e individualización de las relaciones laborales, resulta importante determinar los rasgos principales que caracterizan el flujo de este tipo de empresa. El dominio económico de las empresas transnacionales puede evidenciarse en el comportamiento de la inversión extranjera directa (IED). De acuerdo con la United Nations Conference on Trade and Development (UNCTAD), en 2007 la IED alcanzó un máximo de 1,97 billones de dólares, mientras que en 2015 ese valor a nivel mundial era de 1,73 billones de dólares (UNCTAD, 2016). A su vez, según la misma fuente, en 2007 las 79 mil EMN que controlaban 790 mil filiales alrededor del mundo generaban un valor agregado que representaba el 11% del producto bruto interno (PBI) mundial.

En 2015, la IED recibida por América Latina y el Caribe tuvo un nuevo récord histórico: 179.100 millones de dólares que representaban el 3,7% de su PBI. En este marco América del Sur recibió el 82% de las inversiones extranjeras realizadas en la región.

Este comportamiento regional se corrobora también para Argentina, donde el proceso de extranjerización productiva es el resultado de los crecientes flujos de IED que se evidencian a lo largo de toda la historia económica nacional. Según datos de la Encuesta Nacional a Grandes Empresas (ENGE) del Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INDEC), el número de empresas con participación de capitales extranjeros entre las 500 firmas más grandes del país se incrementó de 219 en 1993 a 315 en 2013, aunque alcanzó el pico de 340 en el año 2002. Asimismo, la participación de las empresas con capital extranjero en el valor agregado de ese conjunto de firmas pasó del 60% en 1993 al 79% en 2013.

Más allá de la importancia que adquieren las empresas multinacionales de mayor tamaño, la cantidad total de filiales que operaban en 2015 en Argentina en los sectores de industria, comercio y servicios era de 1.140 y daban cuenta del 12% del total del empleo registrado (Roitter y Erbes, 2017). En cuanto a su distribución sectorial, 37% eran empresas industriales; 20% se dedicaban a las actividades de comercio y 44% participaban del sector servicios, mientras que, en lo que refiere al origen del capital, el 42% eran filiales de empresas que tienen su casa matriz en EE.UU. y una proporción algo menor (40%) se concentraba en países europeos

(Alemania, Italia, Francia y España, principalmente). El resto de Europa representaba un 8% del total, mientras que Brasil y Chile tenían una participación del 5% en el conjunto de EMN. Por otro lado, las EMN, de origen argentino, representaban el 2%, y el resto de los países explicaban el 3% del total (MTEySS, 2015).

En el contexto que venimos describiendo la negociación colectiva asume relevancia, ya que se constituyó y constituye en una vía potente para regular cláusulas que interesan muy especialmente a la patronal. Muchas de ellas expresan la intensificación persistente del trabajo humano que cobra impulso a partir de la doctrina de flexibilización laboral. Se puede observar entre los 166 CCT de actividad y de empresa relevados² en Argentina (entre los años 2005 y 2013), el predominio de ciertas prácticas como la polivalencia (68%), otros pagos variables (89%), evaluación de desempeño (59%) y, en menor medida, premios por productividad y calidad; mientras que la jornada diferencial alcanza el 61% del total de CCT analizados. Como se observa en el cuadro de referencia siguiente, la lógica de individualización salarial, vía otros pagos variables, parece extenderse como práctica de gestión entre las firmas con casas matrices en distintos países. Alcanza mayor difusión en los países europeos, exceptuando España. Por su parte, la evaluación de desempeño parece bastante extendida entre el conjunto de CCT analizados excluyendo a las empresas de España donde sólo el 39% incorpora esta cláusula, a diferencia de la polivalencia, que alcanza entre estas empresas el mayor nivel de su utilización. La jornada diferencial de trabajo se encuentra en la totalidad de los casos analizados de otros países y presenta una menor extensión entre los convenios de firmas de EEUU.

² En este apartado se recuperan hallazgos publicados en Delfini y Drolas (2014) y Delfini, Drolas y Montes Cató (2015).

Cuadro 1: Prácticas de gestión de la fuerza de trabajo incluidas en los CCT por país de origen, actividad económica y tamaño (en %)

Prácticas de gestión		Jornada diferencial	Polivalencia	Evaluación de desempeño	Otros pagos variables	Premios por productividad	Premios por calidad
País	EEUU	48	53	62	88	53	12
	España	61	82	39	88	42	6
	Europa excepto España						
	Latinoamérica	80	73	60	87	60	20
	Otros	100	80	73	87	67	47
Actividad	Extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados	95	90	75	85	70	35
	Alimentación, bebida, tabaco, confecciones y curtiembre	17	39	67	78	39	17
	Otras industrias	71	79	64	93	57	7
	Automotriz	63	79	74	84	63	47
	Suministro de luz, gas y agua	76	78	65	97	78	11
	Servicios de transporte y almacenamiento	74	37	58	89	16	0
	Otras actividades y/o servicios	64	73	32	82	27	9
	Servicios de radio, televisión y telecomunicaciones	12	59	35	94	59	0
Tamaño	Menos de 200	68	60	57	83	49	19
	Entre 201 y 550	62	73	54	92	51	14
	Entre 551 y 1200	55	77	64	91	50	14
	Más de 1200	50	75	66	97	69	13
Total	61	68	59	89	54	16	

Fuente: Elaboración propia en base a base de datos de CCT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Al analizar las variables mencionadas anteriormente, en torno a la actividad económica, puede mencionarse que los pagos variables predominan en los sectores de “suministro de luz, gas y agua” (97%), “servicios de radio, televisión y telecomunicaciones” (94%) y “otras industrias” (93%). Asimismo, los sistemas de pagos variables por productividad alcanzan altos niveles entre las firmas de “suministro de luz, gas y agua” y en el “sector automotriz”, siendo en este último sector donde más desarrollado se encuentra el pago variable por calidad. En torno a la polivalencia se puede observar que se presenta predominantemente entre los CCT de “extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados” (90%), entre “otras industrias” y nuevamente, en el “sector automotriz” (79%). En este último

sector también predomina la evaluación de desempeño (74%), un poco por debajo del sector vinculado a “extracción de petróleo, gas, minería y servicios vinculados” (75%). Por su parte, la jornada diferencial adquiere relevancia también en esta actividad (95%), en el sector de “suministro de luz, gas y agua” (76%) y en “otras industrias” (71%) y en menor medida, en el “sector automotriz” (63%).

En torno al tamaño de las firmas, pueden destacarse algunos rasgos que pone en evidencia el cuadro de referencia. Así, la jornada diferencial alcanza su mayor nivel entre las firmas de menor tamaño y también en éstas se firman los CCT donde sobresalen los premios por calidad. Por otra parte, en el resto de las variables que conforman el análisis se observa que el uso de las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo se encuentra más extendido en las firmas de mayor número de empleados.

Considerando las formas de gestión de la fuerza de trabajo que emergen de la lectura de los CCT sobre la base de la tipología presentada anteriormente-, se puede destacar la preeminencia de formas de gestión de recursos humanos. Así, el 42% de los CCT de las EMN firmados entre 2005 y 2012, que se encuentran actualmente vigentes, tienen una gestión del trabajo flexible y sistemas de pagos variable, mientras que una gestión tradicional es sostenida en el 21% de los CCT. En este sentido, la de menor importancia relativa está representada por la gestión tradicional con incentivos (11%).

Al analizar las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo en torno al país de origen de la empresa, puede destacarse, que la práctica de gestión vinculada a las lógicas de recursos humanos –sustentadas en la cosmovisión del management contemporáneo- sea significativa entre las firmas de origen latinoamericano, aunque éstas lógicas de gestión sean más relevantes entre las firmas de otros países, siendo en este último caso muy influenciada por la presencia de empresas de capitales japoneses. Por su parte, la flexibilidad organizativa emerge como significativa entre las firmas de origen español, en tanto que las lógicas tradicionales con incentivos sobresalen entre las firmas de origen estadounidense.

Cuadro 2: Prácticas de gestión de la fuerza de trabajo en EMN

		Sistema de pagos variables	
		Si	No
Gestión del trabajo	Flexible	Gestión de recursos humanos (42%)	Flexibilidad organizativa (26%)
	No flexible	Gestión tradicional con incentivos (11%)	Gestión tradicional (21%)

Fuente: Elaboración propia en base a Base de Datos de CCT del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

Al poner la mirada sobre la actividad económica emergen algunos elementos que evidencian el predominio que tiene ésta como factor explicativo relevante de las formas de gestión de la fuerza de trabajo en las firmas. Así, observando el cuadro de referencia 2, se pone en evidencia que las prácticas de gestión vinculadas a la lógica de recursos humanos son significativas en actividades vinculadas a la “extracción de petróleo, gas y minería y servicios vinculados”, “automotriz” y “suministro de luz, gas y agua”, mientras que la gestión tradicional es predominante, entre las actividades industriales básicas como la de la “alimentación, bebida, tabaco, confecciones y curtiembre”, y también entre las empresas de los “servicios de radio, televisión y telecomunicaciones”, donde es significativa la gestión tradicional con incentivos. Por su parte, la flexibilidad organizativa es relevante entre las firmas de “transporte y almacenamiento”, donde también, pero en menor medida, es significativa la gestión tradicional.

Estos datos permiten observar el modo en que operan diferentes formas de gestión de la fuerza de trabajo derivadas de los estudios sobre los CCT, siendo la de mayor relevancia la que hemos denominado “gestión de recursos humanos”, que articula formas de gestión del trabajo flexible con sistemas de individualización salarial y, en menor medida, la gestión vinculada a la flexibilidad organizativa. Se pone en evidencia la relevancia que tiene la gestión del trabajo en su forma flexible para este tipo de firmas, ya que el 68% de los CCT analizados muestran la presencia de este tipo de prácticas. La gestión del trabajo tiende a ser cada vez más estratégica y flexible al tiempo que se individualizan los vínculos laborales en contextos de organizaciones que establecen una clara disputa en el orden político-

cultural (en cuanto al desarrollo de sistemas de valores, actitudes y administración comportamental del trabajo). Pero esta tendencia, aún recurrente, no constituye una propensión homogénea como intentamos mostrar con la construcción de la tipología que presentamos.

El análisis derivado de la tipología en relación con las características de las EMN, muestran ciertas lógicas de funcionamiento, donde la actividad de inserción de la firma foránea se destaca por sobre el país de origen y el tamaño de la firma. De esta manera, ciertos sectores (como el automotriz o el suministro de luz, gas y agua) evidencian la puesta en práctica de formas de gestión de recursos humanos asociadas al management contemporáneo, mientras que empresas vinculadas a las industrias básicas sobresalen por una gestión de carácter más tradicional. En estos últimos casos es ineludible la observancia de la acción sindical y las condiciones de posibilidad emergentes de su disposición para aceptar las dinámicas impuestas por las empresas, para explicar su devenir y afirmar el hecho de que es imposible pensar la gestión de la fuerza de trabajo como acción unilateral de las empresas. Las relaciones laborales constituyen articulados sociales en los que impactan no sólo las estrategias empresarias sino también las formas de acción colectiva, la capacidad de los sindicatos de resistir ciertas imposiciones y el marco normativo-cultural que las contiene. Asimismo, las prácticas de gestión de recursos humanos han tenido un mayor nivel de penetración entre las firmas latinoamericanas y de otros países, mientras que las firmas de origen norteamericano han incorporado además formas de individualización salarial como elemento destacable. En este sentido, se pone de manifiesto la influencia que tienen los sistemas de relaciones laborales locales sobre lo que buscan incorporar las empresas en sus filiales.

3.- Conflicto y resistencias en empresa globalizadas

Si bien las EMN logran imponer condiciones en la organización del trabajo y en las relaciones laborales, ambas orientadas a la flexibilización e individualización de la fuerza de trabajo con el objetivo de reducir los costos vía precarización del trabajo y a su vez debilitar el accionar colectivo de los trabajadores, ello no ha estado exento de conflicto y resistencia.

Como se desarrolló en el apartado anterior la imposición durante la etapa del 2003-2015 de cláusulas favorables al capital en los convenios colectivos fue posible

a partir de lo acaecido en década del '90. En el marco de medidas económicas neoliberales, se implementaron políticas laborales favorables al capital que permitieron el desarrollo de prácticas flexibilizadoras y antisindicales que la etapa *kirchnerista* logró atenuar a través de normas protectorias. Sin embargo en materia de cláusulas negociadas las EMN logran sancionar convenios durante toda la década de los noventa que luego no fueron desmontados en una etapa favorable.

Pese a la profundidad de los cambios acontecidos, es necesario destacar que los efectos manifestados han sido moderados en cuanto a la modificación de la estructura de representación sindical. Así, mientras que en 1990 la tasa de afiliación para el Gran Buenos Aires llegaba al 49% de los asalariados totales (excluyendo servicio doméstico), en 2001 alcanzaba al 42% (Marshall y Groisman, 2005). Este retroceso se considera leve cuando se analiza el contexto en el que se produce: aplicación de políticas neoliberales mencionadas y fuerte crecimiento de la tasa de desocupación como resultado de un fuerte proceso de desindustrialización y del retiro del Estado del escenario económico. Hacia 2005 la tasa de afiliación entre los trabajadores formales de empresas privadas alcanzaba un nivel elevado (41%), influida favorablemente por la presencia de representantes sindicales en el espacio de trabajo. Al respecto, se observa que allí donde había delegados la afiliación llegaba a 49%, mientras que donde no había presencia sindical la afiliación alcanzaba sólo al 36% de los trabajadores (Delfini, 2013).

Esta capacidad de organización sindical se verá corroborado en la conflictividad y movilización³ desplegada por las organizaciones sindicales luego de la crisis del 2001, pero ella es tributaria del despliegue de acciones organizativas y resistencia observadas en la década anterior donde se corrobora el surgimiento de nuevos sujetos políticos ligados al trabajo y en especial en la recuperación de los comités de fábrica como elemento de fortaleza y renovación sindical.

Los primeros años de la implementación del modelo de convertibilidad en 1991 se evidenció en una caída de la conflictividad (Gómez, 1996) acompañada por un proceso de fragmentación de la central sindical⁴. Partiendo del relevamiento de

³ Para una ampliación de los argumentos desarrollados en los párrafos siguientes ver Montes Cato, Drolas y Delfini "Conflicto y resistencia: recomposición de las formas de lucha de los trabajadores".

⁴ En la década de los noventa la dirección de la Confederación General del Trabajo (CGT), máximo agrupamiento sindical, fue conducido por sectores afines a las políticas de ajuste y flexibilización. Frente a

PIMSA⁵ podemos acercarnos a la problemática del conflicto y la presencia sindical atendiendo series largas concordantes con el período bajo estudio. Uno de los primeros datos que permiten caracterizar la conflictividad en el período es que entre 1994 y 2002, 53% de los casos de rebelión relevados fueron protagonizados por asalariados, en tanto que en el periodo 2003-2012, estos alcanzan el 44%. En el primer periodo, 64% de los casos de rebelión entre los asalariados corresponden a los ocupados, mientras que el segundo periodo, alcanza 76% de los casos. Una mirada más profunda sobre los hechos de rebelión protagonizada por los asalariados evidencia que el crecimiento de los conflictos de los desocupados es concomitante con los momentos de crisis. Así, el protagonismo de los desocupados se incrementa a partir de 2000 y alcanza su mayor proporción en 2002, coincidiendo con la profundización de la crisis económica de Argentina, decayendo posteriormente con la recuperación de los niveles de actividad de manera significativa a partir del 2005. También debe considerarse que el crecimiento que comienzan a experimentar los hechos protagonizados por los desocupados va articulado de la expulsión de la fuerza de trabajo que comienza a profundizarse desde mediados de la década del 90 con el crack mexicano que impacta fuertemente en la economía argentina que comienza a manifestar los primeros signos de la recesión⁶ debido a su fuerte exposición externa y de los procesos de organización derivados de este fenómeno.

Al abordar el actor protagonista de las protestas, en el marco específico de los hechos vinculados al ámbito del trabajo en el periodo 1994-2002, los sindicatos tienen una participación del 74% mientras que en el periodo posterior (2003-2012), la participación de los sindicatos alcanza 76%. En este sentido y a partir de los

esta tendencia, en 1991 se crea la Central de Trabajadores de Argentina (CTA); en 1994 se crea un corriente interna (Movimiento de Trabajadores Argentino) a la CGT; y a partir de 1995 comienzan a recomponerse muchas experiencias sindicales en las que se destacan los trabajadores de empresas privatizadas y de los sectores de empleados públicos golpeados por las políticas de ajuste.

⁵ Este centro de estudios viene relevando desde la década de los noventa los actos de rebelión, pudiendo discriminar aquellos que incluyen a trabajadores y sindicatos

⁶ Precisamente uno de los rasgos distintivos del modelo implementado en 1991 es la fuerte vulnerabilidad de la economía al sector financiero externo producto de la apertura indiscriminada.

datos referidos, lejos de producirse un cambio profundo en torno a lógica de protesta, tanto en la década del 90 como en el proceso actual, los sindicatos siguieron siendo actores clave del conflicto y que los hechos llevados adelante por movimientos de desocupados quedaron fuertemente anclados a los procesos de crisis, aunque por su novedad y formas de acción constituyeron un fenómeno de relevancia. Asimismo, el escaso desarrollo del conflicto organizado por estos movimientos, que se observa en los primeros años analizados se vincula con el hecho de que durante este periodo estos movimientos carecían de una fuerte organización que irá consolidándose en los años siguientes, lo cual permitirá explicar su mayor participación en la conflictividad.

Distribución del total de hechos según organización convocante por año (en %)

Participantes	Sindical	Mov. de desocupados	Total	N (valores absolutos)
1994	100	0	100	96
1995	100	0	100	207
1996	99	1	100	100
1997	85	15	100	194
1998	91	9	100	192
1999	96	4	100	239
2000	84	16	100	880
2001	76	24	100	1476
2002	52	48	100	1481
2003	46	54	100	1143
2004	59	41	100	1395
2005	73	27	100	1529
2006	81	19	100	978
2007	96	4	100	1163
2008	88	13	100	752
2009	84	16	100	729
2010	74	26	100	704
2011	90	10	100	658
2012	90	10	100	811

Fuente: Elaboración propia en base a datos de PIMSA

En cuanto al t3pico de la demanda se observa un cambio importante entre los dos per3iodos. En la d3cada del 90 estuvo dominada por un conflicto vinculado a la conservaci3n de las fuentes de trabajo y a la paulatina p3rdida del salario v3a reducci3n nominal de los ingresos de los trabajadores. Esta tendencia tambi3n es corroborada por el estudio de G3mez (1996) que observa un aumento de los conflictos defensivos a partir de 1993, es decir conflictos afectados por cierres de fuentes de trabajo, suspensiones, despidos o atraso en los pagos de salario. As3, en el periodo 1994-2002 s3lo 14% del conflicto tiene un car3cter ofensivo (entendido como aquellas demandas de aumentos salariales y mejoras en las condiciones de trabajo), en tanto que en el proceso iniciado en 2003 este tipo de conflicto alcanza los 60 puntos porcentuales.

Sucintamente, puede sealarse que, en cuanto al protagonista en la conflictividad, exceptuando el per3odo de agudizaci3n de la crisis, el actor sindical fue un protagonista sobresaliente. La irrupci3n de las organizaciones de desocupados tuvo, sin embargo, un impacto fuerte en vistas del cambio en la l3gica de representaci3n ya que estas 3ltimas poseen un arraigo territorial evidente. Ahora bien, si la novedad en t3rminos de luchas sociales vino de la mano de las organizaciones de desocupados, ello es parte de un fen3meno m3s amplio de luchas defensivas que se revierte a partir del 2003 de la mano de un aumento de la conflictividad ofensiva demandando mejoras en los salarios y condiciones de trabajo, aunque la primera de estas demandas se encuentre atada al poder adquisitivo del salario real por el proceso inflacionario.

Como se dijo, a partir del a3o 2003 los conflictos laborales estuvieron orientados, en t3rminos generales, a la recuperaci3n del salario real que hab3a ca3do a los m3nimos hist3ricos en el a3o 2002 luego de la devaluaci3n. Este proceso se refleja tanto en el contenido de las materias negociadas como en los motivos de la conflictividad. En este marco, se destac3 una participaci3n muy significativa de los niveles centralizados de la estructura sindical (federaciones y uniones), y por ello mismo de los conflictos por rama de actividad. En el a3o 2009 tiende a modificarse esta tendencia cuando diversos indicadores comenzaron a dar cuenta de una creciente descentralizaci3n de los conflictos (ODS, 2011) y un mayor protagonismo de los comit3s de f3brica.

El aumento de la conflictividad laboral descentralizada se ha evidenciado tanto en cuanto a los sujetos que participan en ellos como al ámbito en el que se producen. A partir de entonces, comenzó a crecer la participación de los sindicatos de base y las secciones regionales en los conflictos. Ellos pasan de representar el 50% del total en los años 2007 y 2008, a alrededor del 65% en los años 2009 y 2010, y llegan a un 78% en el año 2011. Como contrapartida, se registra una retracción de la intervención de las federaciones y las uniones, que pasan de explicar más de un tercio de los conflictos laborales en 2007 y 2008, a poco menos de un 10% en el año 2011.

Un dato subsidiario a la tendencia descentralizadora del conflicto es el surgimiento de conflictos por fuera de las instituciones gremiales, dando cuenta de la inexistencia de organizaciones sindicales o las contradicciones entre las bases y dirigencias ya que muchos de esos conflictos son dirigidos por activistas que no están enrolados como dirigentes de los sindicatos.

La mayor presencia de los sindicatos como protagonistas de la conflictividad en desmedro de las entidades de mayor grado se complementa con el análisis del ámbito de los conflictos. En el sector privado, los conflictos por empresa pasan de representar el 68% en 2007 al 82% en 2011, con un movimiento inverso de los conflictos por rama de actividad.

De este modo emerge como clave interpretativa del conflicto el lugar de trabajo y la representación sindical en este ámbito⁷. Esta preocupación coloca a las prácticas sindicales, al activismo y la militancia de los trabajadores en los lugares de trabajo

⁷ Para abordar esta tensión distinguimos la *representación* y de la *representatividad*. Puesto que el modelo argentino establece que solo un sindicato puede contar con la potestad de representar a los trabajadores encuadrados en una determinada actividad, oficio o tarea, la personería gremial es la clave que permite acceder legalmente a la representación colectiva para la firma de convenios colectivos de trabajo, representar en litigios a los trabajadores o componer comisiones de negociación. La personería concede poder institucional como capacidad normativa en cuanto habilita la firma de convenios y a su vez, poder económico al asegurarse que, a todos los trabajadores de la rama, afiliados o no que estén registrados, se les descuenta una contribución sindical. Por lo tanto, la representación es una potestad concedida externamente por la autoridad estatal competente. Esta "automaticidad" de la representación obtenida por contar con la personería gremial no redundaría necesariamente en el establecimiento de una dinámica dialógica de transmisión de deseos y de agregación de intereses, ni en la construcción de redes y lazos solidarios, ni en la inspiración de mutua confianza entre los que ejercen la representación y los representados. No implica que se vean desplegados mecanismos legitimados de representatividad. De ahí que la representatividad responda a una naturaleza diferente que no puede ser reducida al reconocimiento institucional que el Estado concede en función de la normativa sobre las asociaciones sindicales. La representatividad refiere a la capacidad que poseen los representantes de canalizar las demandas de los trabajadores.

en el centro de atención para comprender una faceta de la organización sindical alternativa a las caracterizaciones que hacen hincapié en los recursos de poder o a la relación entre las cúpula y el Estado (corporativismo o neocorporativismo) y nos conduce a adentrarnos en la naturaleza de la práctica sindical ahí donde los trabajadores participan del proceso de trabajo, en definitiva el *locus* donde se efectiviza la extracción de plusvalía. Esta presencia está relacionada con el carácter dual al que están sometidas las comisiones internas en cuanto tensionan dos relaciones. Si por un lado hace referencia a su capacidad para disputar el control de la producción y por lo tanto la rentabilidad empresarial, por otro lado, se colocan en un lugar neurálgico en tanto desafían el control de la burocracia sindical.

En términos de sectores productivos, las experiencias son variadas, pero tienen a las EMN como protagonista: telecomunicaciones, organización de los call center; comercio, en la discusión sobre prácticas antisindicales de los supermercados (Wall Mart) y Carrefour; alimentación, el caso de los delegados de la empresa Kraft; neumáticos Fate; salud, en el hospital Francés; industria, Ford y VW; autopartistas, caso Dana; químicos, la restitución de delegados en la empresa Praxair; sectores extractivos, la disputa con la dirigencia de los trabajadores petroleros de la Patagonia. Precisamente muchas de las empresas o sectores citados se ubican en el corredor norte de la Ciudad de Buenos Aires.

Esta tendencia de resurgimiento de un sindicalismo de base se vio fortalecido, además de la vigencia de figura legal del fuero de los delegados, por una serie de fallos judiciales que extendieron las garantías a activistas que no cuentan con el aval formal de la organización sindical pero que actúan de hecho. En este sentido, la Corte Suprema de Justicia pronunció una serie de fallos que disponen que en los lugares de trabajo pueden elegirse delegados que no pertenezcan a la asociación sindical con personería gremial. Como complemento de este fallo del 2008, en diciembre de 2009 y en consonancia con sucesivos fallos de instancias inferiores, la Corte Suprema, extendió la protección laboral a todos los delegados, ya sean de sindicatos con personería legal o simplemente inscriptos. Se establece, de este modo, la ampliación a todos los delegados de la tutela sindical que los resguarda contra prácticas antisindicales por parte del empleador, lo cual supone el impedimento de suspender, despedir o modificar las condiciones de trabajo del representante gremial sin autorización judicial. El pronunciamiento de estas sentencias, que reconocía numerosos antecedentes de tribunales de menor alcance,

tuvo consecuencias muy concretas tanto en los procesos ya en curso –con la reinstalación de sindicatos en formación o de simple inscripción-, como para las experiencias incipientes, en la medida que se constituyó como una garantía de amparo legal a la libre iniciativa gremial en los espacios de trabajo. Además, en cierto sentido, también es posible pensar que el surgimiento de estas dos sentencias, que cuestionan tan severamente ciertos pilares del modelo sindical, constituyen una cristalización institucional -de máximo nivel- de un proceso subyacente de cierta recomposición de la representación directa de los trabajadores en los lugares de trabajo.

Conclusiones

El contraste entre la dinámica del conflicto laboral y el contenido de la negociación colectiva en Argentina, como vimos, estuvo fuertemente ligado a las transformaciones del capitalismo global. Así, durante los 90, en coincidencia con un proceso de reformas estructurales de la sociedad argentina, la negociación estuvo dirigida a fragmentar un modelo sindical basado en la representación sectorial y donde el convenio colectivo de trabajo era el ordenador de cada una de las actividades económicas. De la misma forma, las transformaciones en el mundo del trabajo, la consolidación del paradigma de las calificaciones y la tecnología como un dispositivo que a la vez que posibilita el incremento de la productividad, favorece la competencia entre los trabajadores a través de la institución del desempleo y la expulsión del mercado de trabajo, e introduce nuevas formas de gestión del proceso de trabajo que permiten neutralizar la acción colectiva como resistencia a los dispositivos de control y dominación capitalista.

En contraposición a este proceso, y como respuesta por parte de la clase trabajadora aparece una reconversión en la demanda sindical, como así también una recomposición de las características del movimiento obrero argentino que nos obliga a repensar ciertas categorías. Como quedó dicho, el sindicalismo de base emerge como un nuevo actor, atravesado por diferentes corrientes ideológicas y cuya estructura organizativa aparece más aplanada, es decir se revierte la lógica rígida de las tradicionales burocracias sindicales.

Al mismo tiempo, la condición de desempleado emerge como una categoría laboral, que en términos de representatividad se expresa en la conformación de

movimientos de trabajadores desocupados que irrumpen en la naturaleza tradicional del conflicto. Este fenómeno, que tendrá su epicentro en la década de los 90, perderá fuerza a partir de la recuperación productiva posterior a la crisis de 2001, sin embargo, quedará instalado en la escena social. El sindicato como actor protagonista del conflicto social durante el siglo XX, cede lugar frente a un sujeto que se reivindica trabajador, pero que no lo tiene. Resulta interesante este fenómeno, porque caracteriza la emergencia de nuevas formas laborales y productivas desvinculadas de espacios de trabajo formales, que por interactúan bienes y servicios con los circuitos tradicionales del capital.

Como desarrollamos al principio, el espacio constituye un elemento central para el análisis de la dinámica del capital. En función de ello, la lógica de localización de las empresas multinacionales durante la década neoliberal y con posterioridad a la caída de la convertibilidad adopto una dinámica de alejamiento de los centros urbanos, tal como se caracterizaba hasta la década del 70 u 80. Surgen entonces nuevas centralidades escindidas de las grandes aglomeraciones, donde el agrupamiento de empresas asociadas a una trama produce una especialización del territorio. Ahora bien, cabe preguntarse, ¿tienen estas empresas una incidencia en los espacios de radicación o es una estrategia de localización basada en otros parámetros?

Para aportar elementos a estas preguntas, a partir de datos preliminares que hemos relevado en la Ciudad de Campana, hemos encontrado que las EMN de la zona han ido adoptando diferentes estrategias de vinculación con los trabajadores y el territorio. Por un lado, empresas como Dálmine (hoy Tenaris) adoptaron una forma endógena, propia del paradigma fordista, donde la empresa es vinculada a una gran familia que integra a toda la comunidad. En este sentido, la mano de obra que absorbe es principalmente de origen local, y para ello se han desarrollado a lo largo del tiempo distintas estrategias de capacitación y formación técnica de los potenciales empleados, a medida de la empresa. Esto se dio tanto en escuelas públicas dentro del distrito como así también privadas (propias de la empresa), posteriormente y coincidiendo con el deterioro de las instituciones producto del modelo neoliberal. El otro modelo de vinculación es el caso de Esso (hoy Axion) donde el desarrollo empresario asociado al espacio local fue mucho más vinculado al comercio internacional, con una baja interacción social y con la vida de los trabajadores. La compensación estuvo vinculada a una remuneración más alta. De estos dos casos surgen entonces dos modelos, uno donde se integra la vida

comunitaria de los trabajadores, y otro, donde el trabajador es más anónimo, pero donde los salarios y ventajas en términos económicos son más elevadas. Como continuidad a este esquema, la filial Honda instalada en la posconvertibilidad, parece ser un modelo distinto donde la característica principal es el aislamiento, tanto por su ubicación geográfica dentro del distrito como la interacción con el entorno. Quedará para un futuro trabajo identificar los elementos que nos permitan dar cuenta de un nuevo modelo de vinculación.

Los ejemplos que hemos dado son relevantes puesto que, de esa forma de interacción con la comunidad, que no es más que el entorno, el medio de vida de los trabajadores que componen el plantel de la empresa, determinará entonces los niveles de conflictividad y la naturaleza de ese conflicto. En este sentido en aquellas empresas en que la interacción con la comunidad es más evidente el conflicto tiende a ser menos duradero, pues hay una pertenencia social del trabajador y sus familias a la vida institucional de esas empresas. Este sería el caso de Tenaris. Por el contrario, aquellas empresas en que la distancia con la institución es mayor son más permeables a la emergencia de conflictos de fondo, que involucran al sector más que a la comunidad. En tal sentido, las empresas actuales, vinculadas a CGV, se caracterizan por esa distancia entre trabajador y empleador. Acorde con ello, la inserción en circuitos globales supone también que las mismas problemáticas se trasladen a otras empresas asociadas a la trama.

Bibliografía

DELFINI, M. (2013). "La afiliación sindical en Argentina. Análisis sobre sus determinantes", *Revista Internacional de Sociología*, Vol 71, No 1.

DELFINI, M. y DROLAS, A. (2014). La gestión del trabajo en el marco de la negociación colectiva de EMN, *Sociología. Problemas e Prácticas*, p. 125 - 125

DELFINI, M; DROLAS, A. Y MONTES CATÓ, J. (2015). "Negociación colectiva y conflicto laboral en países emergentes: el caso de argentina", *Perspectivas*, N° 45, pp. 113-138

DELFINI, M; DROLAS, A. Y MONTES CATÓ, J. (2014). "Conflicto y resistencia: recomposición de las formas de lucha de los trabajadores",

Contemporânea. Revista de Sociologia da UFSCAR, Vol. 4 N° 2, Brasil, pp. 405-422

DEMATTEIS, G. (1998). Suburbanización y periurbanización. Ciudades anglosajonas y ciudades latinas. *La ciudad dispersa*, 17-33.

GOMEZ, M. (1996). La conflictividad laboral durante en plan de convertibilidad en la Argentina (1991-1995), *Revista de Estudios Sociológicos del Centro de Estudios Sociales D.F. México*, Vol XVI, No.45, 639-689.

HARVEY, D (2005). *A produção capitalista do espaço*. Paulo: Annablume.

INDOVINA, F. (2007). *La ciudad de baja densidad: lógicas, gestión y contención*. Diputació Provincial de Barcelona.

LEFEBVRE, H. (1976). *Espacio y política: el derecho a la ciudad II*. Barcelona: Península.

MARSHALL, A. y F. GROISMAN. (2005). "Sindicación en la Argentina: Análisis desde la perspectiva de los determinantes de la afiliación individual". 7.º Congreso nacional de ASET. Buenos Aires.

MARX, K., ENGELES, F. (2007). *El Capital. Capítulo 1*, Vol. 1. Siglo XXI Editoriales, Mexico.

MATTOS, C. A. de (2006). *Modernización capitalista y transformación metropolitana en América Latina: cinco tendencias constitutivas*. Disponible en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/edicion/lemos/03mattos.pdf>

MORERO, H. (2010). Internacionalización, tramas productivas y sistema nacional de innovación. *Journal of Technology Management and Innovation*. V. 5, Issue 3. Facultad de Economía y Negocios, Universidad Alberto Hurtado, pp. 142-161.

MTEySS (2005). *Encuesta a Trabajadores de Empresas*. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

PIMSA Programa de investigación sobre el movimiento de la sociedad argentina. <http://www.pimsa.secyt.gov.ar/>

- ROBINSON, W. I. (2007). Una teoría sobre el capitalismo global: Producción, clases y Estado en un mundo transnacional. Ediciones Desde Abajo.
- ROITTER, S. y ERBES, A. (2018). “Impacto de las EMN en el empleo y la economía argentina”, en Patricia Ventrici, Martín Rodríguez Miglio, Germán Pinazo y Walter Bosisio (compiladores) *El trabajo y las Empresas Multinacionales hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad*.
- SPINOSA, L.; DELFINI M. y MONTES CATÓ, J. (2018). “Circuitos productivos, territorio y redefinición de las estrategias de las empresas multincionales”, en Patricia Ventrici, Martín Rodríguez Miglio, Germán Pinazo y Walter Bosisio (compiladores) *El trabajo y las Empresas Multinacionales hoy: economía, relaciones laborales y conflictividad*.
- SANTOS, M. (1979). Los dos circuitos de la economía urbana en los países subdesarrollados. JC Funes, 69-99.
- SOSA VELAZQUEZ, M. (2012). ¿Cómo entender el territorio? Editorial Cara Parens, Guatemala.
- TOPALOV, C. (1978). La urbanización capitalista: algunos elementos para su análisis. México: Edicol.

¿Qué salida de la crisis?: tendencias y percepciones contradictorias

Antonio Antón Morón

Departamento de Sociología de la Universidad Autónoma de Madrid

antonio.anton@uam.es

Resumen

La crisis socioeconómica tiene múltiples facetas. Más si le añadimos la crisis política y territorial, así como las percepciones y actitudes sociopolíticas de sociedad y en particular de las capas populares. Hay tendencias contradictorias. Por una parte, desde hace varios años se ha terminado la recesión económica y hay crecimiento económico y del empleo. Por otra parte, se consolidan la precariedad laboral y la desigualdad social, mientras persisten un paro masivo, la devaluación salarial, los efectos de los recortes sociales y laborales, la mayor subordinación de las clases trabajadoras respecto del poder económico-empresarial impuesto en las reformas laborales, así como el debilitamiento de la capacidad contractual del sindicalismo.

Se produce una pugna sociopolítica y discursiva en torno a qué tipo de salida de la crisis se está produciendo, qué horizonte de relaciones laborales y de empleo se están generando, qué modelo social se está instaurando, quiénes salen de la crisis económica y quiénes no. Las percepciones de la sociedad y las dinámicas laborales y sociopolíticas son contrapuestas. Es preciso el rigor analítico e interpretativo para clarificar una posición normativa.

Palabras clave: Crisis socioeconómica, malestar cívico, dinámicas contrapuestas, cambio.

1. Introducción: ¿Hacia dónde vamos?

Continuamos en el marco de una profunda crisis social y económica, aun con realidades contradictorias. Así lo afirma el 54% de la población -y el 62% de los votantes del PSOE y el 69% de los de Unidos Podemos-, según *Metroscopia* (15-5-2018), que considera que la crisis económica “no ha sido superada y no se superará hasta dentro de muchos años”; el 26% opina que “No ha sido superada, pero se superará dentro de poco” y el 18% que “Ha sido superada”.

Además, existe una persistente crisis política, con amplia desconfianza cívica hacia las élites gobernantes y una recomposición de la representación política. Se ha superado el viejo bipartidismo compartido entre *Partido Popular* y *Partido Socialista* y se han consolidado nuevas fuerzas emergentes de distinto signo: por un lado, como nueva derecha, *Ciudadanos*, y por otro lado, en el campo progresista o de izquierda, las llamadas fuerzas del cambio, con *Unidos Podemos*, las convergencias y las candidaturas municipalistas de unidad popular.

Dejo al margen el análisis de dos procesos significativos que condicionan fuertemente esta dinámica estatal: el *procés* independentista en Cataluña y la correspondiente reacción centralizadora, con la crisis de modelo territorial (Antón, 2018a), y el carácter e impacto del poder y las políticas liberal-conservadoras europeas (Antón, 2016a).

Un hecho relevante a destacar, frente a los planes de normalización, es el nuevo proceso de indignación cívica. **Lo significativo son las dinámicas ciudadanas y las alternativas sociales y su relación con el cambio político-institucional**, así como las posibilidades de acuerdos de progreso, incluyendo las dificultades de la colaboración entre *Partido Socialista* y fuerzas del cambio, imprescindible para garantizar la hegemonía institucional del campo progresista frente a las derechas (Antón, 2017a).

Tras el largo ciclo electoral y de reajuste representativo e institucional, precedido de una etapa de masiva indignación cívica y movilización popular, **estamos en otra fase política con dos opciones: la articulación del cambio político de progreso, o la consolidación reaccionaria de las derechas**. Está por ver la conformación de qué tendencia va a ser dominante. El diagnóstico de su

interacción no está claro e independientemente de la voluntad transformadora de distintos actores requiere el máximo de realismo analítico.

Es una etapa transitoria hacia las nuevas convocatorias electorales de 2019 (municipales, autonómicas y europeas) y 2020 (generales), decisivas para consolidar las posibilidades de avance sociopolítico y representativo y las expectativas de cambio de progreso o, bien, el continuismo de la estrategia liberal-conservadora. La pugna sociopolítica y discursiva se establece sobre el sentido de su trayectoria y la legitimación de los actores principales. Supone la necesaria adecuación estratégica de las fuerzas progresistas respecto de las alternativas sociales para el cambio socioeconómico e institucional, el empoderamiento cívico y la democratización política (Antón, 2015).

Hay dos tipos de interrogantes sometidos a una fuerte pugna cultural-discursiva, derivada de las posiciones contrapuestas respecto al actual continuismo económico y el bloqueo político-institucional. Además, existen dinámicas ambivalentes, favorables y desfavorables para el cambio, y complejas, cuya relación no aclara una trayectoria dominante: avanzar o retroceder, ganar o perder. El futuro está abierto y es incierto. O sea, habrá que rechazar las visiones deterministas, económicas y políticas, sobre la inevitabilidad de una salida u otra, progresista o reaccionaria, y poner el acento en los mecanismos de activación y articulación popular y su capacidad transformadora.

Así, hay que responder, primero, a cuestiones analíticas o interpretativas: ¿Cuáles son las características y el sentido de esas tendencias sociales y políticas de fondo? ¿Qué dinámicas y perspectivas existen para la activación cívica o la movilización social? ¿Qué impacto tienen para el cambio político-institucional? Segundo, hay que explicar la orientación política y la estrategia transformadora: ¿Cómo avanzar hacia un cambio de progreso y qué bases sociales tiene? ¿Cómo se conforma el movimiento popular y qué relación tiene con la representación política e institucional? ¿Cuál es el perfil social de las fuerzas del cambio, las políticas públicas más necesarias para la sociedad y el papel y la relación con la socialdemocracia? Por tanto, hay dos tareas: una de interpretación, de construcción de un diagnóstico realista de las dificultades y condiciones para el cambio social y político; y otra, de carácter político-estratégico, de definir un horizonte y un camino democrático de progreso.

Comienzo por la crítica a la posición dominante en el discurso político y académico (Antón, 2009, y 2016). Obedece a prejuicios ideológicos y a intereses corporativos de los grupos de poder y a la garantía de estabilidad para su gestión. La podemos designar como liberal-conservadora o socio-liberal, según los matices. Viene a negar la persistencia y gravedad de las consecuencias de la crisis social y económica, a reafirmar el continuismo económico y su supuesta inevitabilidad, como vía única de salida, y defender el poder y el orden establecido. Infravalora el malestar social e intenta manipularlo. Se sitúa en el supuesto post-malestar como aval para una nueva hegemonía política partidaria del continuismo (renovado) de la estrategia y el poder liberal-conservador, con una activa campaña mediática que acentúe la pasividad crítica ciudadana y restrinja la oposición cívica y su representación institucional. Está empeñada en cerrar la crisis política con un amplio proceso de 'normalización' ciudadana e institucional, el aislamiento o neutralización de la protesta social y la dinámica alternativa de cambio, así como la relegitimación de las élites gobernantes y sus políticas con ligeros recambios.

Lo más llamativo es la reconfiguración de las derechas, con el ascenso de *Ciudadanos* a costa del descenso del *Partido Popular*, con alguna retórica regeneracionista, cierto marketing político de apariencia renovadora y una reafirmación neoliberal en lo socioeconómico y recentralizadora en lo territorial.

La tendencia político-ideológica dominante de ese bloque es reaccionaria: va hacia un debilitamiento del Estado de bienestar y los derechos sociales y laborales de las capas populares, un nuevo autoritarismo político con democracia débil, y un consenso de Estado bajo un nacionalismo españolista conservador y centralizador, ajeno a la diversidad nacional. Así mismo, se subordina a la clase gobernante hegemónica liberal-conservadora europea, sin un proyecto modernizador, social y democrático de país (de países), ni la construcción de una Europa más justa e integrada.

Pero la realidad social de las mayorías ciudadanas no encaja con esos intereses, proyectos y estrategias continuistas y reaccionarios. **Hay una pugna sociopolítica y cultural-discursiva por definirla e interpretarla para consolidar la actitud social y las normas político-institucionales en torno a dos opciones básicas: continuidad o cambio de progreso.** Por un lado, con privilegio de poder para las derechas (y el mundo económico-empresarial) y, por otro lado, con una alternativa social y democrática. Por tanto, existen grietas en ese plan normalizador o, lo que

es lo mismo, se mantienen abiertas posibilidades de cambio. El bloqueo institucional y el relativo equilibrio entre las ofensivas reaccionarias y las dinámicas progresistas son inestables. Se trata de valorar los elementos que pueden decantar la tendencia hacia una alternativa social, democrática y de progreso, o bien, a un dominio prolongado de las derechas con rasgos autoritarios y regresivos.

Nueva indignación cívica

Queda lejos el 15-M-2011 (Antón, 2011). No obstante, con características distintas y en un contexto diferente, **se está conformando un nuevo proceso de indignación social, con dinámicas proclives a la activación cívica, con motivos y ámbitos específicos, entre los que sobresale un renovado e integrador sujeto sociopolítico.** Me refiero, sobre todo, al movimiento feminista y su ejemplar y justa movilización por la igualdad y la justicia (Antón, 2018b). Pero también hay indicios de nuevas protestas sociales, por ejemplo, la de los pensionistas y colectivos de gente trabajadora –el número de huelgas laborales y participantes en ellas ha vuelto a crecer en 2017-. En otro sentido están las dinámicas nacionalistas que expresan un fuerte malestar, aunque con otras mediaciones y sentido político. Paralelamente, se comprueba la dificultad de las élites gobernantes y los cauces institucionales para satisfacer las demandas populares de justicia social, igualdad y democracia que afectan a la mayoría ciudadana, con agotamiento del discurso legitimador de su gestión.

La interacción entre indignación popular y activación cívica con valores democráticos e igualitarios y el agotamiento de la credibilidad de las élites gobernantes por su gestión impopular ha dado como resultado la conformación, entre los años 2008 y 2016, de unos nuevos equilibrios político-institucionales. Pero, sobre todo, se ha reforzado una nueva mentalidad crítica; se ha consolidado una cultura democrática en amplias mayorías sociales, especialmente juveniles, con la reafirmación en la justicia social y la dignidad ciudadana que choca con el poder establecido y sus prácticas más corruptas, regresivas y autoritarias.

Analizo ese ámbito sociopolítico dejando al margen las implicaciones en la esfera estrictamente electoral, donde la competencia entre un continuismo remozado y un cambio sustantivo para desplazar y sustituir la hegemonía de la vieja derecha

se está agudizando. Tampoco entro en su posible impacto en la configuración institucional a medio plazo, más difíciles de discernir hoy. Solamente señalar que los resultados electorales de 2019 y el nuevo carácter de los grandes ayuntamientos del cambio (Madrid, Barcelona, Valencia, Zaragoza, Cádiz, A Coruña...) y algunas comunidades autónomas significativas (Madrid, Comunidad valenciana, Andalucía, Navarra...) van a tener una influencia sustancial en las expectativas de cambio gubernamental de progreso a través de las elecciones generales de 2020.

En todo caso, **mi pronóstico es la nueva dimensión, interacción y articulación de esos tres factores –indignación cívica, activación popular progresista y representación política alternativa-, que expresan el comportamiento y las mentalidades de amplios sectores sociales.** Ello aun en un contexto económico y político parcialmente diferente al de la última década en que se instaló la fuerte crisis social, económica y política y a las identidades juveniles pre-crisis (Antón, 2006). Sin embargo, su existencia constituye la palanca necesaria para posibilitar y porfiar en un cambio de progreso. Tenemos la experiencia de las distintas respuestas sociopolíticas y una limitada y contradictoria evaluación teórica, a menudo deudora de esquemas interpretativos rígidos. Pero creo que hay que poner el énfasis en el análisis riguroso de los nuevos componentes y tendencias de esta etapa que comienza para definir mejor una posición normativa o estratégica transformadora.

De entrada, **debo afirmar la necesidad de un enfoque realista, crítico y socio-histórico de esta dinámica sociopolítica democrático-igualitaria frente a la posición liberal-conservadora de neutralizarla o distorsionarla.** Igualmente, entre miradas progresistas, hay que superar tres tipos de enfoques, a veces interrelacionados. Primero, los límites de una interpretación determinista económica, basada en el impacto mecánico de las condiciones materiales de existencia, por lo que la crisis económica conllevaría rebeldía popular generalizada (o integración cuando termina). Segundo, la visión determinista política, que considera que la crisis del poder o el Régimen político y la recomposición de la representación política crearía ventanas de oportunidad para un cambio de progreso, cuando hay que valorarlas socio-históricamente por la relación de ambas fuerzas –populares y de los poderosos- y el sentido sustantivo de los distintos sujetos y su tipo de cambio. Así mismo, tercero, es insuficiente la interpretación idealista del populismo discursivo, que sobrevalora la influencia del discurso y el

liderazgo en la construcción de una dinámica sociopolítica o un sujeto colectivo transformador –el pueblo-, infravalorando la experiencia popular y cívica, el sentido de las relaciones de fuerzas sociales y las estructuras socioeconómicas (Antón, 2015).

Por tanto, frente al discurso neoliberal del comienzo de una nueva fase de crecimiento económico, desarrollo social y normalización política, funcional para su hegemonía institucional, todavía es pertinente el concepto de crisis socioeconómica y política y, más general, el de crisis sistémica. No en su versión extrema y determinista, como derrumbe o hundimiento del capitalismo y/o del régimen político que abocaría necesariamente a una transformación radical; idea catastrofista e ilusa con poca credibilidad. Sino crisis en su acepción convencional y contingente, con dos rasgos: uno, dificultades de esos sistemas para cumplir su función de garantizar el contrato social y político de bienestar social, igualdad y democracia, con deslegitimación de las élites gobernantes; dos, al mismo tiempo, oportunidad para un relevante cambio (de progreso), mediante la participación cívica y según los reequilibrios de las fuerzas sociales, económicas y políticas. El futuro sigue abierto y en disputa.

Empiezo, utilizando las fuentes demoscópicas del CIS y *Metroscopia*, por explicar las percepciones de la sociedad española, luego señalo algunos datos laborales y sociales significativos de la mano de *Eurostat* y la EPA del INE, para terminar con unas conclusiones, a modo de pronóstico.

2. Persiste el malestar cívico en la mayoría social

Frente a la idea extendida interesadamente de que se ha iniciado una etapa post-malestar, dando por finalizado el descontento masivo y, por tanto, las bases para reclamar un cambio de políticas y políticos, sostengo lo contrario: persiste una valoración negativa mayoritaria de la situación económica y política; ha disminuido algo cuantitativamente, pero la permanencia en esa posición sigue siendo mayoritaria y más consistente.

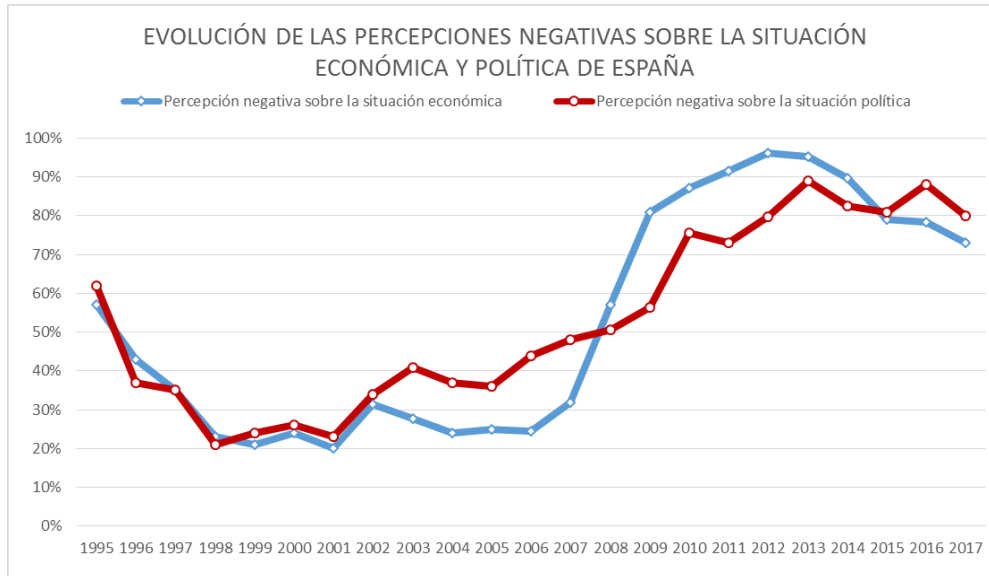
Pero, además, y a diferencia de otros países europeos, ese malestar de fondo se traduce, mayoritariamente, en una actitud cívica, desde la reafirmación de la justicia social y los valores democráticos e igualitarios, no segregadores, autoritarios o reaccionarios, por mucho que sectores poderosos estén impulsando

ya esa senda. Junto con la activación ciudadana, particularmente de la nueva marea igualitaria del movimiento feminista, y el desgaste de las élites gobernantes, esta nueva ola de indignación cívica permite aventurar la prolongación de la pugna por el cambio, sin su cierre histórico inmediato y la posibilidad de un reequilibrio democrático y de progreso.

La incógnita principal, dejando aparte la consistencia del gran poder liberal-conservador, deviene de la configuración político-institucional de las fuerzas progresistas, con una indefinición de la dirección del *Partido Socialista* bien por la operación Gran Centro (la prioridad de su alianza con *Ciudadanos*), para asegurar un continuismo remozado y la neutralización de factores de cambio, bien por un acuerdo de Progreso (la colaboración con *Unidos Podemos* y convergencias), abriendo otra etapa de reequilibrios institucionales en favor de las demandas populares y el cambio institucional. Pero veamos las tendencias sociopolíticas que van a condicionar la resolución de ese dilema. Empiezo por algunos datos significativos de la actitud ciudadana.

En primer lugar, el gráfico 1 señala la opinión ciudadana acerca de la evaluación de la situación económica y política de España, entre los años 1995-2017. Explica claramente las tres fases de la percepción negativa de la situación económica y la situación política, con pequeñas variaciones asimétricas: primero, entre los años 1997 y 2007, una valoración negativa limitada, menor de un tercio de la población; segundo, un ascenso muy pronunciado y rápido en ambos ámbitos a partir del año 2008 y su culminación entre los años 2010 y 2014, que llega al 90% de la sociedad; tercero, una ligera bajada, aunque se mantiene en el 80% de opinión negativa en el caso de la situación política y cerca del 70% el de la económica.

Gráfico 1: Evolución de las percepciones negativas sobre la situación económica y política de España



Fuente: Metroscopia, marzo de 2017

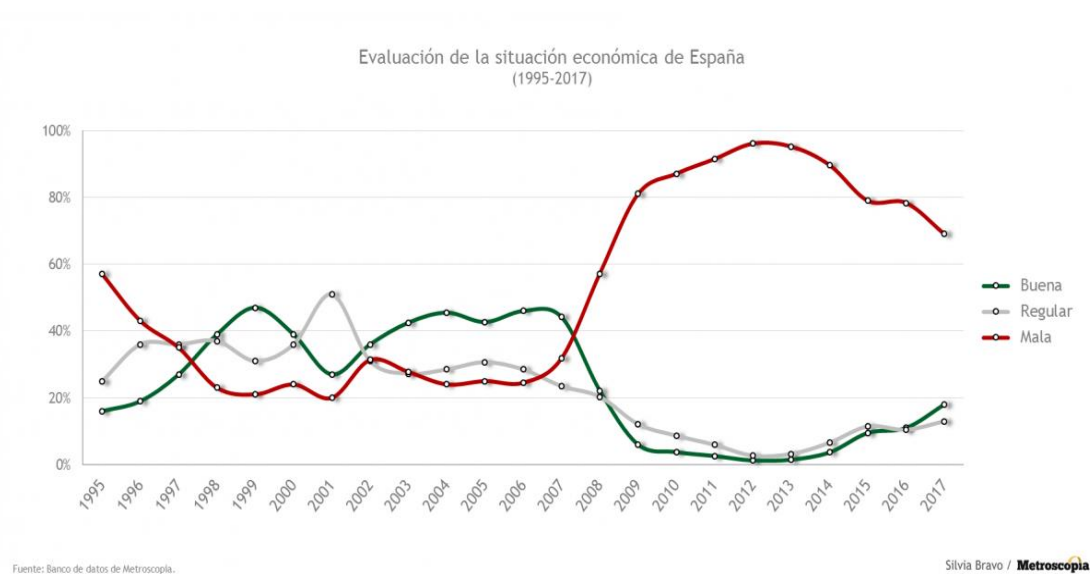
Significa, por un lado, la persistencia de más de dos tercios de personas descontentas y, por otro lado, una limitada disminución de la percepción negativa que alcanza a un tercio de la sociedad. Ese cambio de tendencia enseguida se ha interpretado oficialmente como inexorable, profunda y acelerada. Estaría derivada de la supuesta mejoría económica y normalización política, e intenta legitimar las políticas gubernamentales restrictivas. Pero, como veremos, esa realidad socioeconómica no ha llegado suficientemente a la mayoría social que así lo refleja en sus percepciones.

El único dato complementario significativo es la diferencia por edad de la percepción negativa de la situación económica: mayores de 65 años: 65%; jóvenes: 85%. Corresponde con el proceso de mayor precarización y descenso de sus condiciones vitales y expectativas laborales de la gente joven.

En segundo lugar, similares datos aportan también otro estudio (gráfico 2), también del año 2017, de la misma empresa demoscópica, respecto de la evaluación de la situación económica en España, sólo que con un ligero cambio de opciones. Así, desde una media en torno al 25%, entre los años 1997 y 2007, de personas que consideran la situación de *Mala* hay un incremento sustancial de más del 50% adicional con esa opinión a partir del año 2008, llegando a superar el 80% hasta el año 2014. Después, es verdad que se inicia un ligero descenso hasta situarse cerca del 65%.

Se producen dos fases. La primera con un incremento muy profundo, rápido y generalizado de la percepción negativa: es el período álgido del malestar, la indignación y la protesta social; y la segunda con una reducción más limitada, aunque todavía lejos de la valoración pre-crisis y sin saber el ritmo y la intensidad de su evolución futura. De momento, solo se ha desactivado una minoría de descontentos frente a los problemas socioeconómicos y su gestión política, que puede corresponder a las capas acomodadas o resignadas con un perfil conservador.

Gráfico 2: Evaluación de la situación económica de España (1995-2017)



No obstante, hay que reconocer un ligero aumento de la visión más optimista, con un sector que califica la situación económica de *Buena*, que pasa de prácticamente del 1% entre los años 2011-2013 hasta cerca del 20% actualmente; e, igualmente, un pequeño incremento de las personas que pasan de una calificación de *Mala* a otra de *Regular*, desde el 2% hasta el 15%, con una ligera reducción de la percepción negativa. Por tanto, todavía persiste una amplia mayoría en torno al 80% con una valoración crítica de la situación económica (dos tercios *Mala* y un 15% *Regular*).

Gran parte de los esfuerzos mediáticos y políticos dominantes buscan, precisamente, controlar, ampliar y acelerar esa normalización o, más bien, evitar la visibilidad del malestar cívico, así como neutralizar su expresión política. Pero sus prácticas para conseguirlo desbordan los métodos ordinarios de la persuasión, la deliberación y el debate públicos y se adentran en la manipulación divulgativa, el

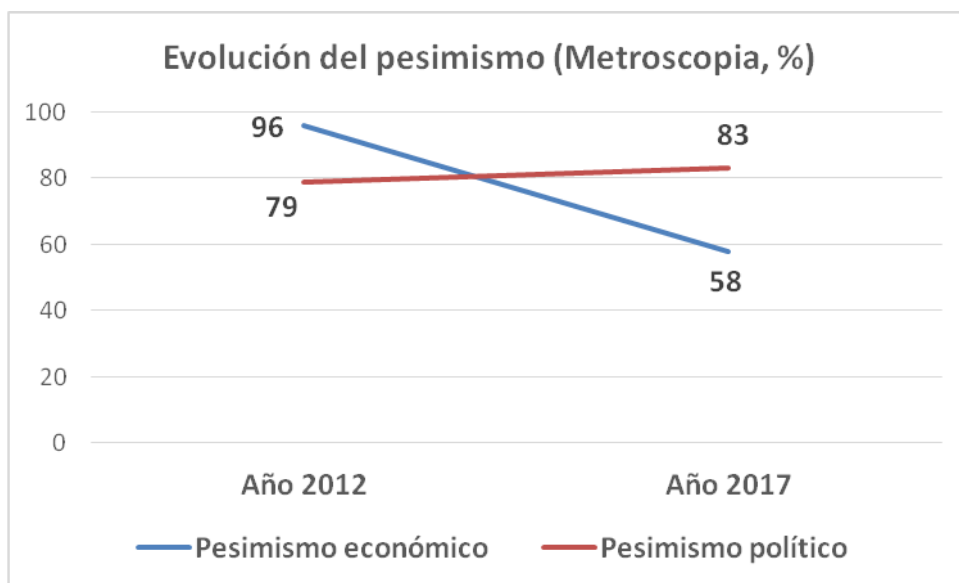
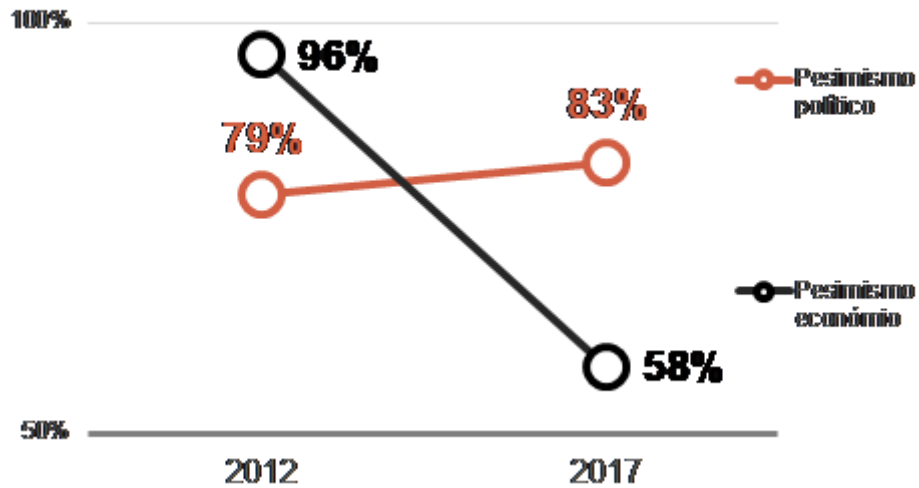
autoritarismo y el desplazamiento de la atención y las prioridades a otros campos fabricando otros enemigos, como el nacionalismo periférico, o promoviendo intolerancia xenófoba y racista. El sentido de la realidad, junto con la convivencia y la democracia se debilitan.

En definitiva, en la realidad actual permanece una distancia cualitativa de la valoración negativa de la ciudadanía respecto de la época anterior a la crisis y las políticas regresivas, autoritarias y corruptas. No hay reversión total de la valoración social negativa de la situación económica y menos de la situación política. El cambio de opinión menos duro –Buena y Regular- es minoritario y afecta solo a menos de un tercio de la población. Y no se puede afirmar la aceleración de esa tendencia ni la generalización de esta dinámica supuestamente superadora de la opinión crítica y el descontento cívico.

En resumen, inicialmente, en el período pre-crisis, solo había una cuarta parte de la población descontenta con la dinámica económica y política. Ascendió de forma rápida y generalizada, en una primera fase de crisis socioeconómica aguda y profundas consecuencias y recortes sociales y laborales para la gran mayoría de la sociedad. Luego, en una segunda fase de prolongación de la desigualdad social y la precariedad social y laboral pero con leves mejoras materiales en algunos sectores de la población, se produce esa ambivalencia: consolidación de la percepción negativa en la mayoría junto con una minoría significativa que ve el panorama positivo. Por tanto, la opinión negativa ha descendido ligeramente pero una mayoría de dos tercios insiste en ella.

En tercer lugar, profundizo la interpretación con el siguiente gráfico 3, sobre el pesimismo económico y político, también de *Metroscopia*, expuesto en dos versiones para contraponer las perspectivas visuales del fenómeno: una la original y otra de elaboración propia con los mismos datos.

Gráfico 3 (en dos versiones): Evolución del pesimismo (2012-2017)



Fuente: Metroscopia, noviembre de 2017

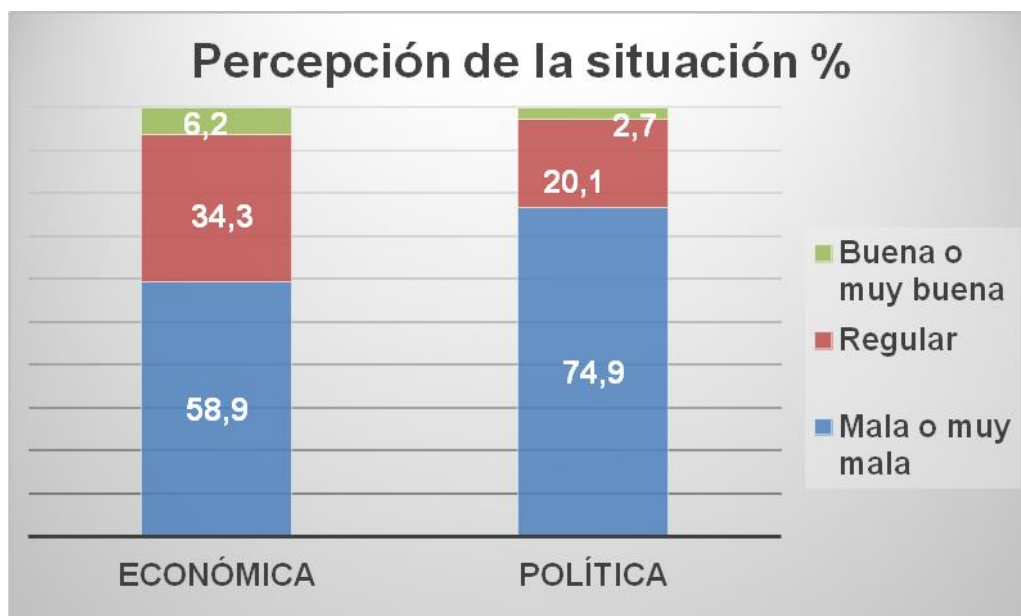
Estas dos versiones parten de los mismos datos, pero como decía, la interpretación de la simple visualización rápida puede ser distinta. Desde el año 2012, con el máximo pesimismo económico (96%), se pasa, en el año 2017, al 58%, es decir todavía una mayoría, aunque ha descendido significativamente en más de un tercio. Sin embargo, hay que advertir dos detalles. Uno, la profunda inclinación descendente en la representación del primer gráfico, oficial, que infiere un

descenso muy pronunciado y rápido. En el segundo gráfico, de elaboración propia, el descenso es más suave y, además, el dato total se compara con el conjunto de la población a partir de 0, es decir, refleja un espacio mayor que la mitad de la población, que, al excluirlo en el gráfico anterior, pareciera que no se visualiza a esa mitad pesimista.

Por tanto, el primer gráfico induce a error: acentuar un descenso rápido y generalizado del pesimismo económico (el pesimismo político crece). Esa apariencia científica permite justificar mejor la tesis interpretativa de *Metroscopia* de que el descontento social ha pasado a la historia y se inicia una fase 'post-malestar'. El segundo gráfico corresponde mejor a la representación realista del conjunto de la situación y las tendencias.

En cuarto lugar, avanzo un poco más en el análisis de estas dinámicas con datos del CIS, con una muestra mucho más amplia, según su Estudio 3.207, del último *Barómetro* de marzo de 2018 (gráfico 4). Se trata de la percepción actual de la situación económica y política y la comparación con la opinión de la situación de hace un año y la expectativa para dentro de un año.

Gráfico 4: Percepción de la situación económica y política (%)



Fuente: CIS. Barómetro de marzo de 2018 (Estudio 3.207).

La percepción de la situación económica es *Mala o muy mala* para cerca del 59% de la población, similar al del pesimismo económico de *Metroscopia*; pero aquí concreta el importante sector de más de un tercio que la define *Regular*; sólo una

minoría del 6,2% la considera *Buena o muy buena*, o sea, es optimista. Los datos de la percepción de la situación política son más graves y contundentes.

Es interesante valorar la percepción de los cambios habidos, según la tabla 1. Un 20% considera que en el último año ha mejorado la situación económica general; probablemente esa parte ha pasado de una opinión de *mala a regular* o de *regular a buena*; en todo caso, unas minorías. Sin embargo, es relevante el contundente 80% que considera que hoy está *peor o igual* (es decir, empeorando todavía más o manteniendo la situación *mala o regular*); en ambos casos al prolongarse esa situación se consolida y afecta más gravemente. Igualmente, en el caso de la situación política la percepción es más negativa y alcanza al 96% (las personas que dicen *igual* a una situación valorada de *mala o regular*, engrosan esa percepción crítica), y solo un 4% considera que ha mejorado. Es todo un cuestionamiento a las élites gobernantes por la falta de credibilidad de su gestión.

Por último, es relevante valorar las expectativas de cambio, suponiendo que no se introducen mecanismos transformadores adicionales y que perdura la inercia actual. Sólo un 21% prevé una mejor situación económica y un 10% la política. ¿Cómo interpretar el amplio segmento del 44% en ambos ámbitos que dicen que la situación va a seguir *igual*? Desde la opinión mayoritaria de que las dos situaciones, económica y política, son actualmente *malas o regulares*, la previsión de su persistencia para dentro de un año no augura optimismo ciudadano sino pesimismo o incertidumbre.

Tabla 1: Perspectiva sobre la evolución de la situación económica y política

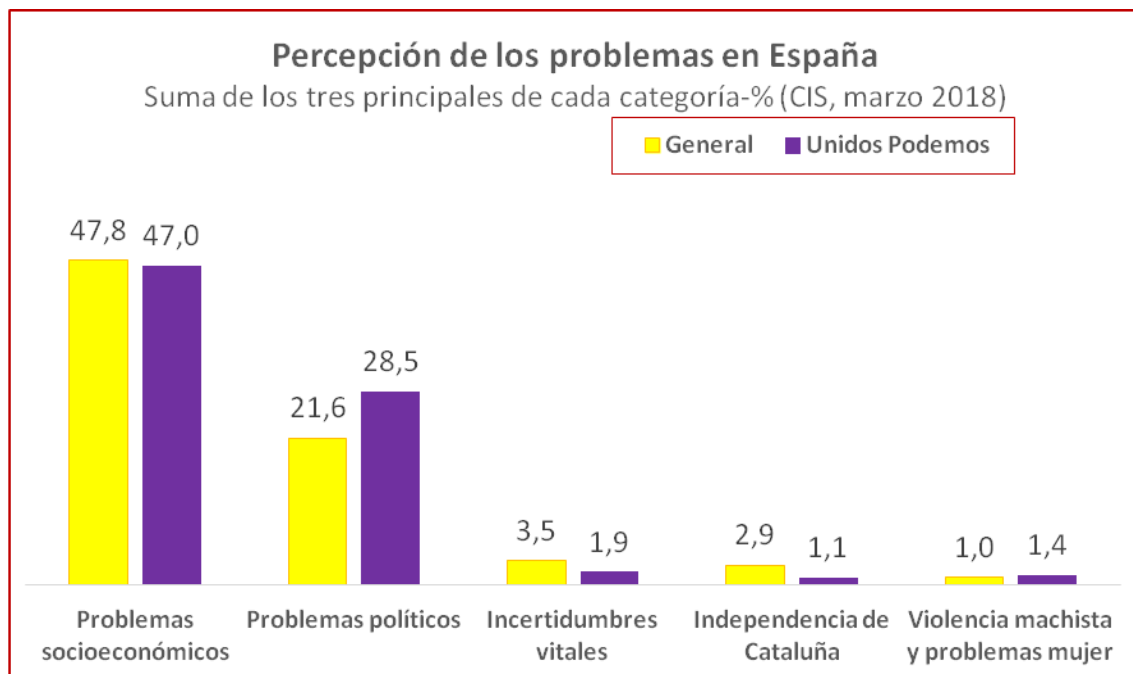
Situación respecto a hace un año (%):	Económica	Política
<i>Peor</i>	26,9	43,5
<i>Igual</i>	51,4	49,3
<i>Mejor</i>	20,0	4,0
Situación para dentro de un año (%):	Económica	Política
<i>Peor</i>	21,4	29,1
<i>Igual</i>	44,0	44,5
<i>Mejor</i>	21,4	10,2

Fuente: CIS. *Barómetro* de marzo de 2018 (Estudio 3.207).

Hay escasa confianza popular en los cambios que pudieran producir las actuales clases gobernantes o los grandes poderes económicos (o por la suerte u otras circunstancias ajenas). Así mismo, denota la existencia de pocas expectativas (o ilusiones) sobre la capacidad transformadora inmediata de la propia sociedad, el movimiento popular o las fuerzas alternativas, con obstáculos poderosos. Se dibuja cierta impotencia. Hay descontento y deseo de cambio, pero con pocas esperanzas inmediatas, sin acabar de ver qué mecanismos pueden producir cambios relevantes. Es un reto para las fuerzas progresistas, incapaces hasta ahora de generar credibilidad en torno a un horizonte y un camino de avance social y democrático que pueda sobreponerse al estatus quo y la inercia actual.

En quinto lugar, detallo la opinión de la sociedad sobre los principales problemas existentes, con datos del citado *Barómetro* del CIS (gráfico 5). La pregunta es sobre los tres principales problemas en España y el propio Estudio expone la suma de las tres respuestas de primero, segundo y tercero.

Gráfico 5: Percepción de los problemas en España



Fuente: CIS. *Barómetro* de marzo de 2018 (Estudio 3.207).

Desde hace años el principal problema es el paro (que ha descendido un poco, hasta el 65,9%, sumados los tres principales), y el segundo, la corrupción y el fraude (que se ha incrementado algo, hasta el 34,5%). No obstante, aquí los presento agrupados en cinco bloques: problemas socioeconómicos (paro, calidad del empleo, pensiones, sanidad, educación...), políticos (corrupción y fraude, los políticos, el Gobierno y partidos concretos, inestabilidad política...), incertidumbres vitales (inseguridad ciudadana, crisis de valores...), independencia de Cataluña y violencia machista y problemas de la mujer.

Dejo aparte varios problemas con porcentajes de solo unas décimas (entre ellos son llamativos los 'recortes' y la 'reforma laboral', hoy con un impacto evidente y una implementación permanente pero lejanas en su aprobación normativa). Pongo el porcentaje referido a cien, para tener la referencia comparativa habitual. Además, señalo las respuestas de los votantes de *Unidos Podemos* (sin las convergencias catalana, gallega y valenciana, cuyos datos aparecen aparte) para constatar la existencia de algunas diferencias respecto al conjunto de votantes; en particular, por su mayor énfasis en los problemas políticos que la media, junto con mayor preocupación por la violencia machista y los problemas de las mujeres y menor por las incertidumbres vitales. Por otro lado, respecto a la independencia de Cataluña, cuya preocupación es menor que la media, en el caso de *En Comú Podem* asciende a 4,5 puntos, cuadruplicando la de *Unidos Podemos*.

En definitiva, persiste una mayoritaria desconfianza respecto de la mejoría de la situación económica y, sobre todo, política. Alcanza a la limitada credibilidad de la gestión institucional (pública y privada) de las élites dominantes para cumplir con su responsabilidad política y el contrato social de garantía del bienestar público, el interés general o el bien común.

Por tanto, existe un **nuevo proceso de indignación social con un bloqueo institucional**. La mayoría ciudadana percibe, recuerda y prevé malestar social y descontento político. Existe actitud crítica, deseo de mejoras socioeconómicas justas y político-democráticas; pero también escepticismo (realista) sobre su realización por la clase política, aunque sin resignación adaptativa. Son ingredientes ambivalentes que junto con la disponibilidad de una ciudadanía activa permiten aventurar una activación cívica con amplia simpatía popular frente al bloqueo impuesto por el poder establecido que cuenta con cierta

legitimidad y adaptación resignada de una base social significativa, acomodada y conservadora.

Sin embargo, ante esta dinámica de desgaste especial de la derecha gobernante del *Partido Popular*, debido a su corrupción, autoritarismo y descrédito de su gestión económica y territorial caben, por parte del poder establecido, otras dinámicas reaccionarias, distorsionadoras o neutralizadoras de la nueva ola de indignación cívica. El bloqueo político y la falta de credibilidad en la política institucional requieren, al menos, un cambio cosmético y retórico incluyendo el recambio, al menos parcial, de la élite gobernante y algunas mejoras relativas.

Está por ver si *Ciudadanos* es el eje hegemónico y si se produce el acuerdo o la subordinación del PP (nuevas derechas) o del PSOE (gran Centro). El *Partido Socialista*, en este contexto de posibilidades de ir hacia adelante (progreso y democracia) o hacia atrás (continuismo renovado), adquiriría una responsabilidad histórica al apostar por una de las dos opciones y ralentizar o no el cambio de progreso. La salida centrista o socioliberal a su actual encrucijada va a influir en su futuro como fuerza relevante, al igual que en otros países europeos. Una respuesta de izquierdas o progresista le conllevaría conflictos con el poder establecido, pero abriría un horizonte de progreso para la mayoría ciudadana.

En consecuencia, junto con la actitud cívica mayoritaria y la activación social progresista e igualitaria, están las mediaciones institucionales y políticas, entre las que no son menores la estrategia de la dirección socialista ante su encrucijada y la consolidación de las fuerzas del cambio y la salida democrática y fraterna al conflicto territorial. Todo ello, frente al proyecto dominante del bloque de poder europeo de una estrategia liberal conservadora, con una democracia débil, una cohesión social frágil y una integración institucional mínima, condicionada por todas las tendencias reaccionarias, autoritarias, antisociales y xenófobas, que confluyen en impedir una alternativa social y de progreso en una Unión Europea más justa y solidaria.

Por último, conviene citar que, respecto de la polémica en décadas atrás, sobre el descenso de la importancia de los problemas 'materiales' en beneficio de los valores 'post-materiales' en las nuevas sociedades postmodernas, avanzadas o de la abundancia (Antón, 2000), la posición generalizada, incluida la violencia machista, la independencia de Cataluña y las incertidumbres vitales, la problemática central se concentra en el bienestar material y relacional, la adecuada

gestión institucional democrática y la seguridad vital. Evidentemente, con sus componentes culturales, simbólicos e identitarios en una visión de las relaciones sociales y trayectorias vitales más integral, multidimensional e interactiva. Se confirma la tesis realista de que cuando fallan las condiciones básicas de existencia y convivencia de las mayorías sociales hay una reafirmación valorativa en torno a la solución cívica de esa problemática, normalmente basada en la justicia social y la democracia, cuestionada por el poder neoliberal y el ascenso de la actual derecha extrema xenófoba y autoritaria.

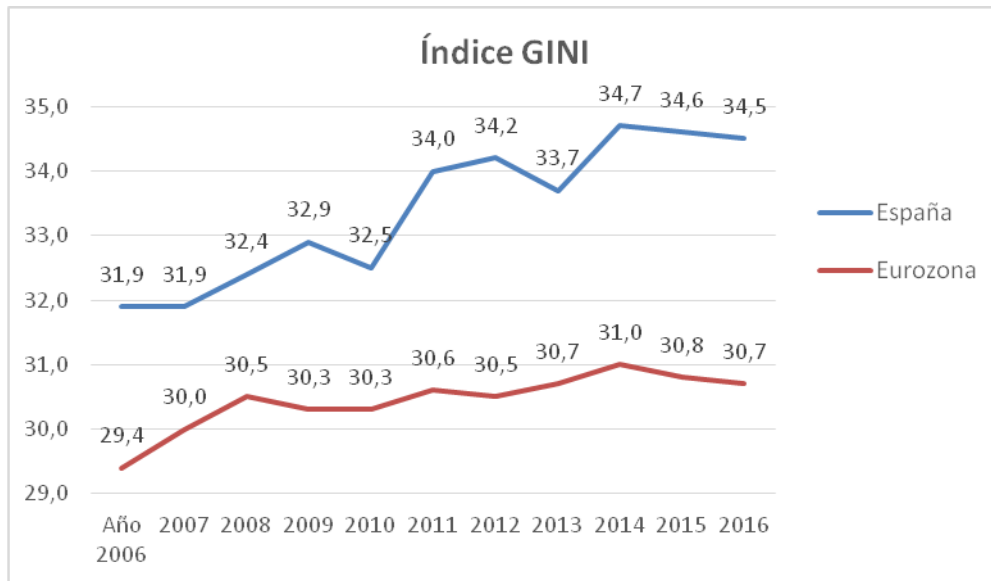
3. Se consolidan graves problemas socioeconómicos

A pesar de algunas mejorías macroeconómicas y de empleo, persisten graves consecuencias sociales, económicas y laborales para la mayoría de la sociedad. Se incrementa la desigualdad social, la precarización laboral y la devaluación salarial. Hay riesgos de consolidación de la involución social y democrática. Al mismo tiempo, permanece un amplio descontento popular y se han activado importantes movilizaciones sociales como la feminista y la protesta de pensionistas.

Señalo los datos más significativos sobre esa realidad socioeconómica para sacar posteriormente algunas conclusiones más generales.

En primer lugar, la evolución de la desigualdad social con el indicador más reconocido y completo, el índice GINI (0, expresa máxima igualdad; 100, máxima desigualdad), con datos de *Eurostat*, la agencia estadística europea. En el gráfico 6 se exponen los datos de España y la eurozona (19 países) desde antes de la crisis y su desarrollo posterior, con una distancia significativa.

Gráfico 6: Índice GINI de desigualdad social



Fuente: Eurostat

A diferencia de la eurozona, cuyo crecimiento de la desigualdad es muy limitado en todo el periodo (apenas un punto), en España se nota un aumento pronunciado de casi tres puntos (cerca de un 10% más), con un ensanchamiento de la brecha existente con la media de la eurozona. La tendencia es ascendente hasta el año 2014 (34,7), en que desciende ligeramente, aunque los parámetros se mantienen altos hasta el año 2016 (34,5), último con datos disponibles.

Dos tipos factores explican esta diferencia de mayor intensidad e incremento de la desigualdad social en España: por un lado, el mayor nivel de desempleo, destrucción de la ocupación, precariedad laboral y devaluación salarial; por otro lado, el menor peso de las políticas públicas protectoras, en particular prestaciones de desempleo, bajas pensiones y rentas mínimas. Así mismo, hay que constatar esa ligera mejoría de décimas en los dos últimos años, derivada del relativo incremento del empleo y la disminución del paro masivo. Pero, como se ve, el aspecto principal es el mantenimiento y prolongación de una fuerte desigualdad que conlleva graves consecuencias sociales, especialmente para la gente empobrecida y con riesgos de exclusión social.

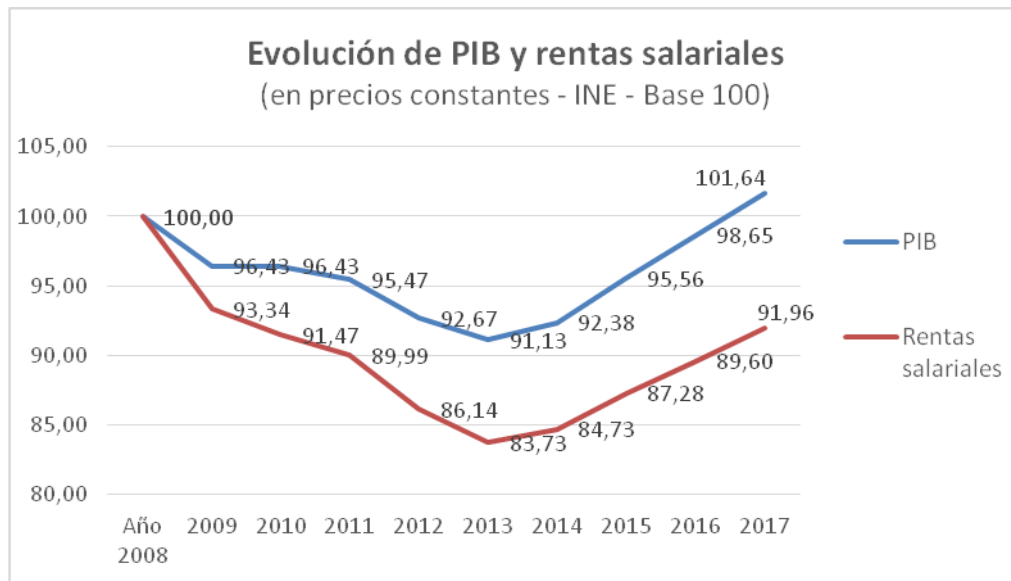
Así, el riesgo de pobreza en España, siguiendo con Eurostat, en ese mismo año 2016, llegaba al 27,9% (trece millones), cuatro puntos y medio más que la media europea. O que, en 2017, según el INE, diez millones de personas (desempleadas e

inactivas que quisieran un empleo) son 'vulnerables ante el empleo', tienen pobreza laboral, con una situación más grave para cerca de la mitad que viven en hogares con ingresos laborales bajos (60% de la mediana).

En segundo lugar, explico la comparación de la evolución del PIB y las rentas salariales en estos últimos diez años, desde el inicio de la crisis económica (gráfico 7). En el año 2017 (último con datos disponibles), por primera vez (en precios constantes) se ha superado el importe de PIB del año 2008 (101,64 sobre 100); es decir, la producción económica total se ha recuperado a niveles precedentes de la crisis. No obstante, vemos que las rentas salariales todavía están más de ocho puntos por debajo respecto de ese comienzo de la crisis (91,96 sobre 100) y la distancia en relación al PIB actual se ha incrementado hasta casi diez puntos. Significa que el porcentaje de las rentas salariales se ha recuperado algo desde el nivel mínimo del año 2013 (83,73), pero la distancia con respecto al mayor crecimiento del PIB va aumentando y su capacidad adquisitiva sigue siendo menor.

El crecimiento económico revierte fundamentalmente en los beneficios empresariales (y un poco en los impuestos) cuya ventaja comparativa se consolida en detrimento de una distribución justa hacia los salarios. La contención salarial sigue en marcha, a pesar de la reactivación económica. Las clases trabajadoras reciben menos y tienen menor capacidad adquisitiva y dado su menor poder contractual impuesto por las reformas laborales y la precarización del empleo tienen más dificultades para defender sus condiciones laborales.

Gráfico 7: Evolución de PIB y rentas salariales (2008-2017)



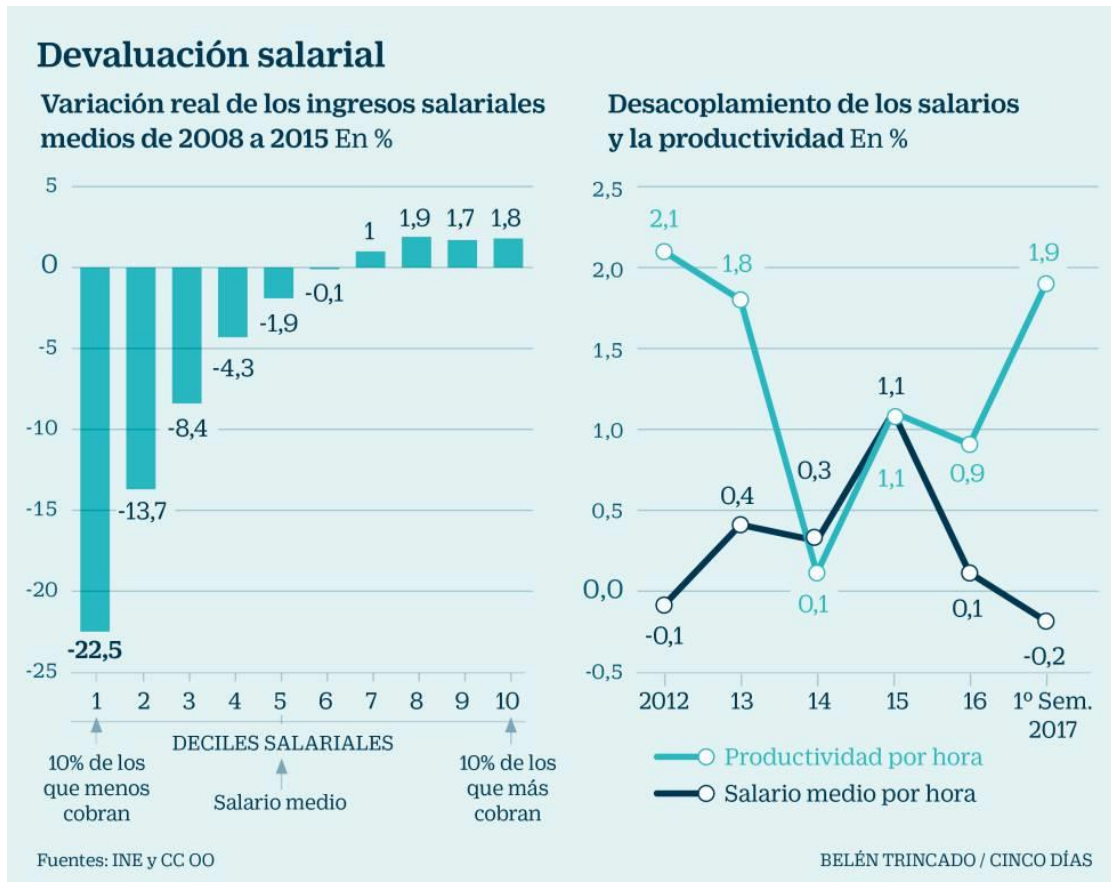
Fuente: INE

En tercer lugar, ese reparto no equitativo al conjunto de las capas asalariadas, además, es muy desigual en relación con los distintos segmentos según su nivel de ingresos, expresados en *deciles* (gráfico 8). Se pueden agrupar en tres segmentos. Primero, hay un descenso pronunciado de los ingresos medios en el 50% de las rentas más bajas (particularmente en el 20% de los que menos cobran con una devaluación salarial media entre el 22,5% y el 13,7%); segundo, se mantienen los ingresos en el 20% las rentas salariales intermedias; tercero, hay un ascenso relativo en torno al 1,8% en el 30% de las más altas.

No obstante, cabe una precisión ya que no todas las personas asalariadas son de clases trabajadoras (aquí no se tienen cuenta personas inactivas y autónomas, ni tampoco las desempleadas que engrosarían el porcentaje de las clases trabajadoras hasta más del 70% de esa población). Así, podemos traducir esa distribución salarial en *deciles* en términos de clases sociales por el criterio convencional (liberal) del nivel de ingresos que, en general, coincide cuantitativamente, según datos de la EPA, con el criterio weberiano-marxista según la cualificación del empleo ejercido y el control, dominio, estatus o posesión de los medios de producción. El salario 'mediano' que es el que refleja el gráfico está en unos 1.600 euros mensuales. Pero aquí, para esa distinción de clase, considero la frontera de los ingresos salariales 'medios', que están cercanos a 1.900 euros mensuales brutos en catorce pagas (exactamente para el año 2016, 1.878 euros, 2.075 para hombres y

1.661 para mujeres); por encima de la cual adjudico un estatus económico de clase media y por debajo de clase trabajadora.

Gráfico 8: Devaluación salarial y desacoplamiento de los salarios y productividad %



Fuentes: INE, CCOO y Cinco Días.

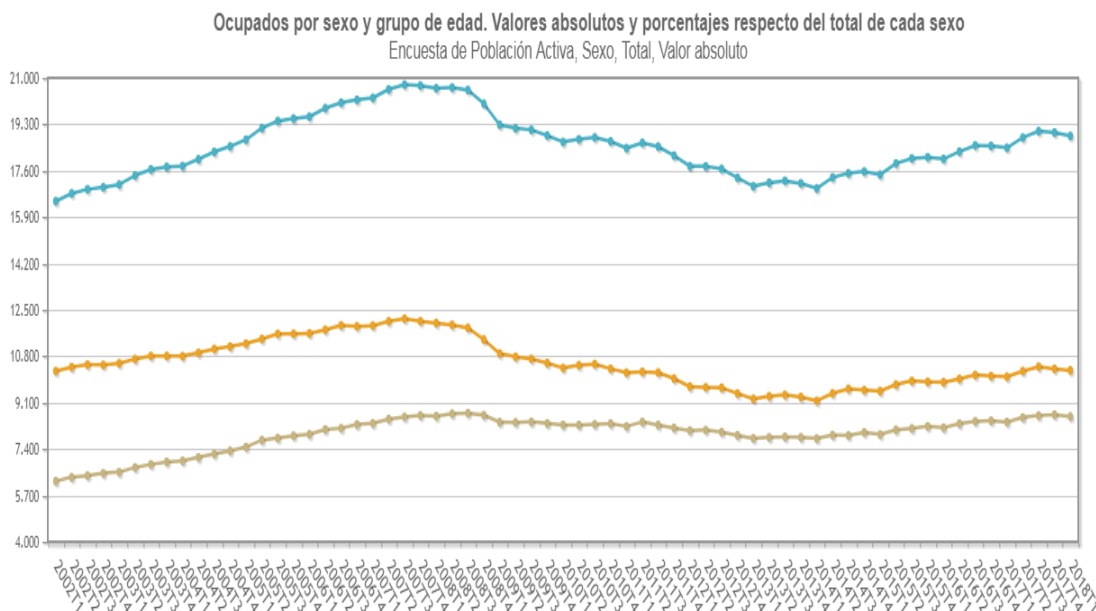
Tenemos, básicamente, tres clases sociales distintas. Primero, un 60% de clases trabajadoras (en plural), con, al menos, dos segmentos diferenciados: el 30% del sector más precarizado y en empleos poco cualificados, con una fuerte devaluación salarial, que lo componen unos 4,5 millones que cobran menos de 1.200 euros; otro 30%, con una devaluación menor y empleos semicualificados, que lo forman otros 4,5 millones que cobran entre 1.200 y 1900 euros. Segundo, tenemos algo más del 30% de capas asalariadas perteneciente a las clases medias (unos 6 millones) que no han sufrido la devaluación salarial y que en esos ocho años duros incluso han mejorado sus ingresos ligeramente, con una posición económica acomodada no exenta de otros riesgos e incertidumbres. Tercero, una

minoría dentro del *decil* de los que más cobran, pero con un peso cualitativo importante y que forman parte de las élites ejecutivas poderosas o dominantes, y cuyos ingresos han crecido más (aunque su impacto no aparece en esta estadística).

Por último, hay que señalar, según el citado gráfico 8, el desacoplamiento de la evolución de los salarios y la productividad, especialmente en el último año y medio en que sube la productividad por hora (hasta +1,9%) y baja sustancialmente el salario por hora (-0,2%). Es decir, las mejoras tecnológicas y de organización productiva, así como la intensificación del trabajo que incrementan la productividad no revierten en una mejora de las rentas salariales sino de los beneficios empresariales.

En cuarto lugar, comento las tendencias de la ocupación (gráfico 9) y del desempleo (gráfico 10), en valores absolutos y de acuerdo con la EPA, con su evolución entre los años 2002 y 2018.

Gráfico 9

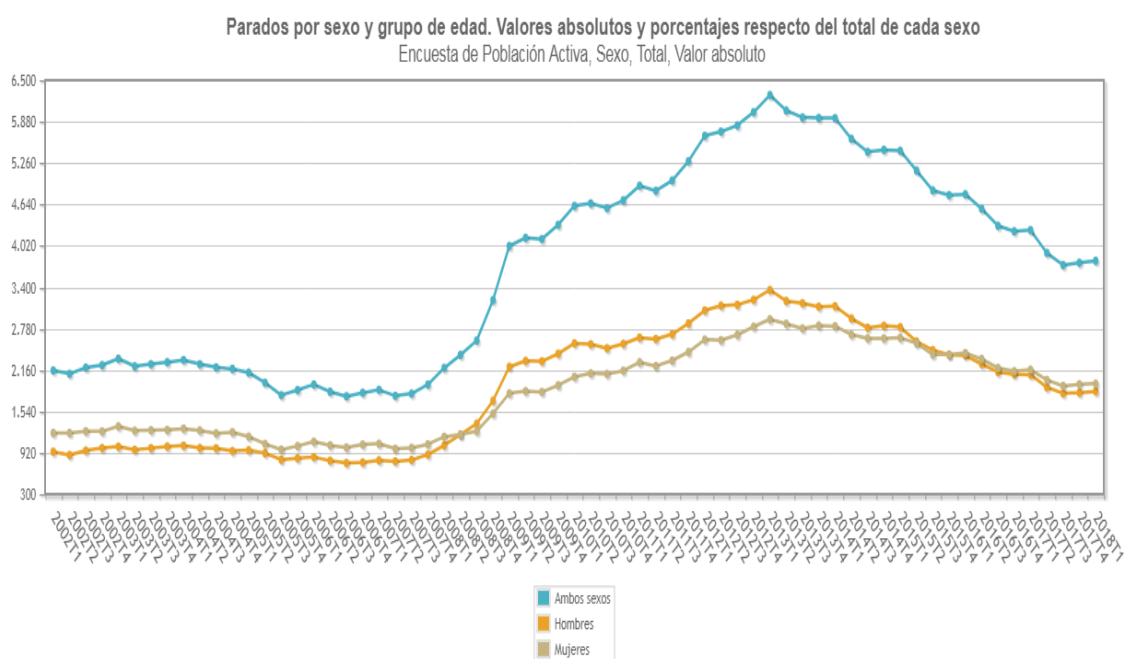


Fuente: INE-EPA

Se suceden tres periodos de prácticamente un lustro cada uno: en el primero (2002/2007), un incremento relevante de la ocupación de casi cinco millones hasta llegar a un máximo cercano a los 21 millones; en el segundo (2008/2014), una

fuerte destrucción de empleo de casi cuatro millones, quedándose en un mínimo en torno a 17 millones; tercero, un incremento moderado de la ocupación que no llega a unos dos millones hasta situarse cerca de los 19 millones. O sea, hay creación de empleo, pero solo llega a suplir la mitad del destruido. La tendencia de su recuperación es clara, aunque la distancia entre ambos sexos –en detrimento del volumen de mujeres- es significativa. Además, el total general y el total masculino –las mujeres han tenido menores oscilaciones- todavía están lejos del nivel pre-crisis (ello sin contar con la relativa baja tasa de empleo actual: 48,7%).

Gráfico 10



Fuente: INE-EPA

El gráfico 10 expone la evolución de los datos de desempleo que presentan unas variaciones más pronunciadas que las de la ocupación y sin que existan grandes diferencias por sexo. Desde 1,8 millones de personas paradas, el mínimo en 2007 (8% de la población activa), hasta el máximo de casi 6,3 millones en 2013 (27%). Es decir, un incremento de cuatro millones y medio para posteriormente producirse una reducción de dos millones y medio y situarse en 3,8 millones en 2018 (16,7%). En este caso, la disminución del total de personas paradas no llega a la mitad del

incremento producido con la crisis y los ajustes, con una tasa de paro que todavía es el doble que al comienzo de la crisis. Estamos lejos de recuperar los valores pre-crisis, cuando el volumen de desempleo y la tasa de paro todavía eran relevantes y superiores a la media europea.

En definitiva, pueden cronificarse las consecuencias de las llamadas reformas estructurales, sobre todo, en el mercado de trabajo, con la mayor desigualdad en las relaciones laborales, un fuerte sometimiento de la fuerza de trabajo y una prolongación de la precariedad laboral y social. Y el crecimiento económico, por sí solo, no lo resuelve. Este plan neoliberal de salida de la crisis es parcial. Las ganancias empresariales y el poder económico-financiero se recomponen, existen algunas mejorías relativas a partes minoritarias de la sociedad, se recuperan parcialmente algunas condiciones perdidas en el momento más crítico, pero la dinámica mayoritaria de las clases trabajadoras es que se quedan en un peldaño inferior en sus condiciones sociales y laborales, en sus trayectorias vitales. Y lo que es más grave, con mayor desigualdad social, es decir, con más distancias comparativas y menores oportunidades respecto de las capas más acomodadas. Y, particularmente, con mayores desventajas en relación con los núcleos de poder económico y político que pretenden reafirmar su hegemonía institucional a largo plazo. Se abre una nueva fase histórica de nuevo capitalismo (financiero o extractivo) con subordinación generalizada de las capas populares, una mínima cohesión social y una gestión política con una democracia débil.

4. Dinámicas contradictorias y su impacto en el cambio

El diseño liberal conservador conlleva la persistencia de gran parte de las desventajas impuestas a la mayoría social por su gestión regresiva y autoritaria de la crisis, cuyos rasgos principales pretenden consolidar, no revertir. Así, la amplia indignación cívica es la base sociopolítica, democrática y ética para mantener la pugna por impedir esa salida ambivalente de ventajas para los de arriba y desventajas para los de abajo; o para transformar ese modelo institucional y de crecimiento con mayor desigualdad de poder y en las condiciones sociales y laborales de las mayorías populares.

¿Quiénes salen de la crisis y quiénes no?

En consecuencia, **existen algunas mejoras económicas y de empleo respecto del periodo anterior más crítico, pero, al mismo tiempo, mayores desventajas relativas de las clases trabajadoras respecto del poder económico-empresarial.** El discurso dominante, primero crecer -admitiendo la lógica neoliberal- y luego repartir, apenas esconde que el resultado distributivo es más desigual y los niveles de empleo y desempleo están lejos de la época pre-crisis. Es un engaño; los beneficios de la supuesta recuperación económica se concentran en los de arriba y sigue estando peor compensada la mayoría social.

No obstante, entre las capas populares (clases trabajadoras y clases medias estancadas o en retroceso), existe una diferenciación atendiendo a los dos indicadores básicos de poder adquisitivo de sus ingresos salariales y su situación de ocupación o desempleo.

Por un lado, están las personas que experimentan una ligera mejoría económica en los últimos años respecto del inicio de la crisis y, particularmente, del momento más profundo de la misma. Hay dos bloques diferenciados por el estatus inicial y final.

Uno, de situación acomodada, compuesto por un 40% de la población asalariada, o menos del 30% de la población activa (si consideramos a personas autónomas –con un nivel similar de ingresos- y en desempleo –con un nivel inferior). Tienen relativa estabilidad, cualificación de empleo y estatus de clase media, aunque tengan cierta incertidumbre personal o familiar y en sus trayectorias.

Otro segmento distinto es gente precaria con una mejoría relativa, pero sin salir de una situación crítica. Son, básicamente, los dos millones y medio de nuevas personas ocupadas (con la reducción de diez puntos de la tasa de desempleo) que han pasado del paro a un empleo, normalmente precario, con alta intensidad del trabajo y con salarios reducidos. El número, sobre todo de jóvenes, es algo superior contando con que muchas de ellos están en rotación con el desempleo y la inactividad y en peores condiciones laborales y salariales que las personas empleadas anteriormente. O sea, siguen sin consolidar una trayectoria laboral estable o ascendente. Una parte significativa ha salido del pozo más profundo, pero siguen teniendo un estatus precario de clase trabajadora, aunque menos malo que en sus peores momentos o respecto a otros sectores en descenso.

Por otro lado, está el bloque empobrecido por la devaluación salarial y más subordinado por la imposición del poder empresarial y la precariedad laboral (incluido el temor al desempleo). Es el bloque mayoritario de clases trabajadoras, de más de dos tercios, al que no le ha llegado todavía la recuperación económica, ni siquiera en sentido comparativo con el periodo más crítico. No tienen recortes adicionales, pero continúan en un peldaño inferior y viven el riesgo de prolongar esa situación de lento y continuado deterioro vital.

Hay tres segmentos diferenciados por el distinto punto de partida y el nivel de sus retrocesos materiales que al persistir incrementan su gravedad: los 3,8 millones de gente parada (16%), un millón jóvenes, muchos de ellos de forma prolongada y con escasa protección al desempleo; el 30% inferior por ingresos salariales y condiciones laborales, la mayoría jóvenes, sobre los que recaen los ajustes más duros; el otro 30% intermedio de clase trabajadora, con deterioro de su capacidad adquisitiva y en una situación vulnerable.

Además, entre los años 2010-2017 la capacidad adquisitiva de las pensiones ha caído cuatro puntos, por la diferencia entre su congelación inicial, su subida última del 0,25% y la superior inflación. Afecta a nueve millones y medio de pensionistas, también perdedores de los recortes sociales. Pero el impacto mayor de las dos reformas aprobadas por el Gobierno del PSOE (2011) y del PP (2013), suponen una pérdida media de todas las personas activas anteriores, respecto de sus derechos precedentes, de un 20% cada una de ellas, contando con que su implementación es gradual en los años siguientes. Además, frente a la idea oficial de que las pensiones españolas son generosas, la realidad es que la gran mayoría son bajas. La propaganda de los poderes fácticos para evitar su indignación, dividirlos y que abracen la resignación adaptativa no ha sido suficiente para contrarrestar la decidida movilización y apoyo social. De momento, el Gobierno ha admitido un retroceso parcial y reconocido la subida según el IPC (previsto) para los próximos tres años, sin asegurarla en el futuro ni desactivar el resto de ajustes regresivos de ambas reformas (Antón, 2010, y 2013).

Por último, ya he hecho mención antes a la amplia brecha de empleo y salarial entre hombres y mujeres que cobran de media una cuarta parte menos. Solamente añadir la constatación de la existencia todavía de persistentes diferencias en distintos ámbitos laborales y de empleo, por ejemplo, en la tasa de actividad: 64,3% de los hombres y 52,9% de las mujeres.

Pero las diferencias más significativas en las relaciones salariales y laborales son por edad, afectan a la gente joven popular y, en ese sentido, sobre todo a las mujeres jóvenes. Éstas, habiendo conseguido bastante igualdad en los méritos académicos, un cambio de mentalidades y relaciones interpersonales más libres, con un proceso de empoderamiento vital y mayores expectativas profesionales, se enfrentan a un mayor choque con las evidencias de la precariedad laboral juvenil. A ello se añade las todavía persistentes estructuras machistas y discriminaciones de género que amenazan sus trayectorias vitales. No es de extrañar que sean las mujeres jóvenes, con dificultades en sus procesos de inserción laboral y profesional y problemas adicionales de discriminación de género y acoso sexista, quienes hayan nutrido la respuesta popular más masiva de los últimos años, a través de la movilización feminista. Esa nueva marea por la igualdad y la justicia refleja ese profundo descontento acumulado y esa aspiración al cambio en las relaciones laborales y personales más igualitarias, así como una gestión política e institucional (y judicial) más democrática y feminista, superadora también de las insuficiencias de las políticas institucionales de igualdad y contra la violencia machista.

En definitiva, existen dinámicas contradictorias. Aparte de la minoría elitista del 1% a la que le ha ido muy bien con la crisis y los ajustes económicos, hay un amplio sector acomodado de clase media, en torno al 30%, que ha sorteado las peores consecuencias de la crisis económica, de empleo y devaluación salarial, con menor impacto de las políticas de recortes sociales y laborales. Ha encajado, aun con temor, los momentos de mayores incertidumbres personales y familiares y va cobrando confianza sobre la posibilidad de estabilizar su mejor posición comparativa y continuar en esa senda, relativamente ventajosa, en el actual marco socioeconómico. Para ese bloque es funcional el discurso neoliberal de las derechas de continuismo económico, aunque no todos tienen mentalidad liberal-conservadora. Es la disputa principal entre las derechas del PP y C's, a los que también apoyan otros sectores populares conservadores. Aunque, una parte es, política y culturalmente, progresista, persiste en su oposición a la degradación democrática o su solidaridad con su entorno, pero tiende a la moderación en los cambios socioeconómicos.

El discurso liberal-conservador, legitimador de las políticas públicas autoritarias y regresivas, no corresponde a la realidad de las mayorías sociales, las clases trabajadoras y parte de las clases medias descontentas.

Por un lado, no es cierto que las ligeras mejorías económicas sean derivadas de las reformas estructurales neoliberales y sirvan para legitimar sus políticas y su gestión. Obedecen, sobre todo, a otros factores externos favorables (expansión monetaria del BCE, control financiero de los intereses de la deuda, inestabilidad de países competidores en turismo, bajo precio de la energía...).

Por otro lado, **no es verdad que la mayoría ciudadana esté saliendo de la crisis social y económica. Cada vez más experimenta la consolidación de lo sustancial de la involución social y democrática pasada:** prolongación de la mayor desigualdad social, precarización del empleo, reducción de derechos sociales y laborales y proceso gradual de desmantelamiento del actual Estado de bienestar (con un tope al gasto público siete puntos inferiores a la media europea).

El impacto en el cambio

El horizonte europeo, según el plan liberal conservador, es (Antón, 2009): Estado social de mínimos, democracia débil, subordinación de las clases populares al poder económico-empresarial, neutralización del descontento social y la indignación cívica, así como contención de la activación popular y la capacidad representativa y relacional de las fuerzas progresistas. No es un proceso de reversión del estatus social y político de las mayorías ciudadanas previo a la crisis y la ofensiva neoliberal, al menos para el sur europeo.

Ese plan normalizador, compartido por el bloque de poder europeo dirigido por Merkel, con la colaboración del SPD y Macron, tiene un grave problema: la deslegitimación cívica, especialmente en el sur europeo, derivada de la insatisfacción de las demandas populares y la persistencia de una amplia cultura democrática y de justicia social. Y para imponer su modelo político y económico deben contrarrestarla. En ello están, apoyándose en los condicionamientos y presiones de los populismos de derecha extrema, xenófobos y autoritarios.

En ese sentido, **la socialdemocracia**, cuyas direcciones mayoritariamente (y salvo excepciones como en el caso portugués o británico) han colaborado con esa estrategia dominante, **está en una gran encrucijada con dos opciones por delante:** Abrazar la operación gran centro y el continuismo económico y político, manteniendo solo una ligera retórica progresista con poca credibilidad; o bien,

mantener una política de reformas igualitarias y democráticas con alianzas de progreso. Su decisión va a definir su futuro, así como influir sobre el ritmo y las condiciones del cambio (Antón, 2017b).

Las fuerzas alternativas tienen un gran reto: definir y consolidar un proyecto de cambio con un fuerte perfil social, vinculado a los problemas y percepciones de la mayoría social y estimulando los procesos de indignación social y activación cívica. El sujeto sociopolítico no se construye solo o principalmente por el discurso de una élite política o ilustrada. Se conforma a través de la experiencia relacional y la articulación popular en el conflicto social y frente a las relaciones de poder, desigualdad y subordinación (Antón, 2016b).

La representación política y la gestión institucional progresistas deben estar interrelacionadas con la actividad de movimientos sociales, grupos populares y tejido asociativo, con una vinculación y arraigo entre la gente, con una democracia participativa. La pugna por el tipo de modelo social europeo y una construcción equilibrada e integrada está abierta. La soberanía popular y la diversidad nacional se deben articular con un horizonte de cambio europeo, basado en una ética universalista de los derechos humanos, unas relaciones económicas y políticas democráticas y solidarias y un sistema de co-soberanías y gobernanzas multinivel. Existen posibilidades para avanzar en un cambio de progreso. Debe partir de dos ejes centrales de la cultura progresista europea: igualdad (o justicia social) y libertad (o democracia). Es decir, una democracia social y económica avanzada y participativa, en una Europa más justa y solidaria.

Bibliografía citada (propia)

- Antón, A. (2006). *Precariedad laboral e identidades juveniles*, Madrid, GPS.
- (2009). *Reestructuración del Estado de bienestar*, Madrid, Talasa.
- (2011). *Resistencias frente a la crisis. De la huelga general del 29-S al movimiento 15-M*, Valencia, Germanía.
- (2013). *La ciudadanía activa. Opciones sociopolíticas frente a la crisis sistémica*, Madrid, Sequitur.
- (2015). *Movimiento popular y cambio político. Nuevos discursos*, Barcelona, UOC.
- (2016a). *La democracia social hoy*, Madrid, Ed. Académica Española.
- (2016b). *Crisis política. Necesidad de una teoría alternativa*, Madrid, Rebelión.

- (2017a). *El populismo a debate*, Madrid, Rebelión.
 - (2017b). *¿Hacia una alianza de progreso?*, Madrid, Rebelión.
 - (2018a). "Otra España, otra Cataluña", en *Mientras Tanto* n^o 165 (febrero).
 - (2018b). "Nueva marea por la igualdad", en *Público* (15/3).
- Antón, A. (coord.) (2000). *Trabajo, derechos sociales y globalización*, Madrid, Talasa.
- (2010). *La reforma del sistema de pensiones*, Madrid, Talasa.

Mujeres abogadas: género y problemas de conciliación en las profesiones jurídicas

Antonio Santos

David Muñoz

Sandra Obiol

Dpto. Sociología y Antropología Social

Univ. Valencia

Resumen

La abogacía ha sufrido en estas tres últimas profundas transformaciones. El modelo tradicional, marcado por una presencia mayoritaria de varones, ha sufrido cambios muy relevantes en este periodo. En opinión de numerosos expertos, la feminización de la profesión es uno de los más importantes. En esta comunicación, se tratará la cuestión de la feminización de las profesiones jurídicas y toda la variedad de desigualdades de género verificadas en estos últimos años. Este proceso de cambio se ha producido en un campo, como es el jurídico, donde el predominio masculino había sido absoluto hasta hace poco tiempo. Nuestro objetivo es investigar sobre las situaciones de desigualdad y la persistencia de discriminaciones y estereotipos arraigados en el pasado que se han verificado y que ralentizan los avances hacia la incorporación de las mujeres y la conciliación. Para avanzar en este objetivo de investigación, nos basaremos en las entrevistas en profundidad realizadas en el marco de una investigación sobre los efectos de la crisis de 2007 sobre las profesionales liberales. Mediante estas entrevistas abordaremos las dificultades concretas para la conciliación que afectan al desarrollo de la práctica laboral de las mujeres abogadas y la persistencia de estereotipos marcadamente masculinos.

Introducción

La idea de que la abogacía ha cambiado profundamente en estas tres últimas décadas se ha convertido en un tópico entre los especialistas y los responsables de las corporaciones jurídicas (Felstiner, 2005; Susskind, 2013; Muro, 2016). El modelo tradicional, caracterizado por el profundo conocimiento del sistema de leyes, el ejercicio monopolístico de la abogacía y un reconocido prestigio profesional ha sufrido cambios muy relevantes. No es ya solo que, en la actualidad, el mundo jurídico tenga que competir y compartir los organigramas institucionales con economistas y otros tipos de profesionales, sino que la opinión pública les identifica, en muchas ocasiones, como un sector apegado a la tradición y poco dinámico. Más allá de estas sensaciones, y sin negar que aún retiene un considerable poder simbólico, la profesión de la abogacía está en medio de un escenario de cambios por las importantes recomposiciones sobrevenidas en estos últimos treinta años. El rejuvenecimiento de la profesión, sus desigualdades internas en cuanto a situación profesional y precariedad laboral (Codina y Pestana, 2013); los cambios en la estructura profesional y en las especialidades, entre las que se ha extendido la importancia del mundo económico y los negocios (Susskind, 2008); las demandas de profesionales más especializados y que organicen su trabajo de forma emprendedora y con orientación al cliente (Moreno-Meyerhoff, 2014) y, finalmente, la feminización de la profesión, son algunas de las tendencias fundamentales señaladas por la mayoría de expertos. En este texto, abordaremos la cuestión de la feminización de las profesiones jurídicas y toda la gama de desigualdades de género que se han verificado en estos últimos años. Este proceso de cambio se ha producido en muy pocos años y en un campo, como es el jurídico, donde el predominio masculino había sido absoluto hasta hace poco tiempo. Este contraste ha creado llamativas situaciones de desigualdad y la persistencia de discriminaciones y estereotipos arraigados en el pasado que ralentizan los avances hacia la incorporación de las mujeres y la conciliación.

La feminización de las profesiones jurídicas es una de las transformaciones más importantes resaltadas en el volumen recopilatorio de William Felstiner (2005) sobre cambios en el mundo de la abogacía y el trabajo jurídico en los últimos años. Esta observación cobra importancia si añadimos que en dicho volumen se recogen los textos del Working Group on the Comparative Study of the Legal Profession de la International Sociological Association y, por tanto, de un buen

número de especialistas de diferentes países que sondean la evolución comparativa del campo profesional jurídico.

A pesar de la coincidencia generalizada en cuanto al auge del fenómeno de la feminización, los enfoques y los aspectos tratados son muy variados en los diferentes ensayos recogidos en el libro, lo cual no es un inconveniente, al contrario, ya que deja ver la variedad de problemas a los que se enfrentan hoy las mujeres abogadas. Así, revisando las diferentes contribuciones recogidas en la edición de Felstiner, puede comprobarse cómo en el año 2000 las abogadas en Francia ganaban el 50% menos que sus colegas abogados; en Holanda, las mujeres accedían con cierta igualdad a la magistratura, pero seguían siendo minoritarias en los colegios de abogados; en Alemania, trabajaban en sectores profesionales menos rentables; de la misma forma, en Australia, las mujeres representaban tan solo un 15% en el elitista sector de los abogados de negocios, aunque dichos abogados se acompañaban muy frecuentemente por mujeres juristas que ejercían de asistentes a su cargo. Teniendo en cuenta todas estas realidades nacionales, la hipótesis del techo de cristal cobra fuerza. En la propia obra que estamos comentando, se incluye una investigación (Kay y Hagan, 2005) que se plantea concretamente esta cuestión mediante un estudio cuantitativo basado en el caso canadiense, en el que la conclusión principal es la confirmación de las menores posibilidades de promoción de las mujeres debido a las barreras profesionales, fijadas en las esferas de poder de la profesión, muy masculinizadas. Estas menores posibilidades se acentúan ya con los obstáculos para franquear las escalas intermedias, que abren paso a puestos de mayor responsabilidad. Estos hechos se agravan con la evolución reciente provocada por la concentración empresarial y el auge reciente de las *law firms*, que ponen las cosas difíciles a los pequeños despachos o a los trabajadores independientes, ámbitos estos donde la presencia de las mujeres es muy numerosa.

En un balance relativamente reciente de su larga experiencia de investigación, las sociólogas Fiona Kay y Elisabeth Gorman (2008) han revisado los principales problemas ligados al género en la abogacía en Canadá y Estados Unidos. Incluyen en esta revisión toda la gama de barreras y dificultades que salpican las trayectorias laborales de las mujeres abogadas. Desde las que se producen a la entrada en la carrera jurídica y en las formas de contratación, hasta la persistencia de patrones de discriminación y segregación en la práctica jurídica, pasando por el análisis de las situaciones de acoso sexual y conflictos en torno a

la conciliación. Esta última realidad les lleva a evaluar con detalle las diferencias de género en las promociones, en los ingresos, en la vida emocional de los abogados y en los abandonos de la profesión.

En este artículo, trataremos estas cuestiones y exploraremos cómo se reflejan en el caso español. En el primer apartado (1), detallaremos el cambio demográfico que se ha concretado en estas tres últimas décadas en la universidad española en el que destaca el incremento del alumnado femenino y, correspondientemente, su posterior colegiación e inserción en la abogacía. En segundo lugar (2) abordaremos algunos de los problemas que sufren las mujeres abogadas en su trabajo. Nos basaremos, fundamentalmente, en resaltar las dificultades concretas para la conciliación que afectan al desarrollo de la práctica laboral de las mujeres (apartado 2.1). En un tercer apartado, reflejaremos los resultados del análisis de un corpus de entrevistas realizadas a abogadas y abogados cuyos detalles ampliamos en un recuadro anexo al final de este texto.

1.- El boom demográfico en las profesiones jurídicas: cambios socioeducativos y feminización de la abogacía

El rejuvenecimiento de la abogacía y su feminización son dos de los factores más influyentes en el cambio de la identidad profesional en las profesiones jurídicas (Rodríguez, 2001). La llegada de una voluminosa hornada de jóvenes titulados universitarios desde mediados de los años ochenta del siglo XX alteró los equilibrios tradicionales del sector de profesiones jurídicas y produjo un auténtico boom demográfico. La estadística de enseñanza universitaria nos permite perfilar la evolución de este aumento del número de estudiantes y egresados en Derecho. En 1971, cursaron la carrera de Derecho 24.824 estudiantes, que representaban un 13% del total de estudiantes matriculados en la universidad pública española. En 1996, estas cantidades se habían elevado hasta los 201.102 estudiantes, un 24% de todos los matriculados en la universidad. En poco más de veinte años, el número anual de matriculados se multiplicó prácticamente por 10 y, además, la titulación de Derecho se convirtió en una de las más demandadas: uno de cada cuatro alumnos universitarios cursó ese año dicha carrera. En los últimos datos publicados por las estadísticas

educativas, en el curso 2016-2017 el número de estudiantes de derecho se situó en 113.150. El menor peso poblacional de las cohortes sucesivas ha ido reduciendo el número total de estudiantes. Sin embargo, continúan siendo una cantidad elevada.

Tabla 1- Alumnado matriculado en la titulación de Derecho (nº absolutos)		
	Total	Mujeres
1985-1986	137.493	63.967 (46%)
1996-1997	201.102	112.563 (56%)
2005-2006	111.237	61.728 (55%)
2016-2017	113.150	62.969 (55%)

Fuente: Estadística Universitaria- S. G. de Coordinación y Seguimiento Universitario. Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

La feminización de los estudios de Derecho ha ido en paralelo al aumento total del número de estudiantes. A mediados de la década de 1980, el número de alumnas (46%) era aún minoritario respecto al de alumnos, pero en el transcurso de los noventa creció hasta alcanzar, en 1996, el 56%. Este porcentaje se estabilizó y se ha mantenido sin grandes cambios hasta la actualidad.

Esta explosión demográfica se capta igualmente con los datos de inscritos en los colegios profesionales, que han mostrado un aumento imparable del número de mujeres. El censo profesional de abogadas ha tenido un crecimiento nítido y rápido. Pasaron de suponer un porcentaje muy bajo de los colegiados (3% a mediados de la década de 1970) a alcanzar prácticamente el 30% en la segunda mitad de los noventa. El proceso de feminización se fue reforzando paulatinamente a lo largo de la década de 2000 gracias a que, en los grupos de edad más jóvenes, entre 25-40 años, casi dos tercios de los nuevos colegiados

han sido mujeres. La evolución más reciente de la feminización de la abogacía se refleja en la tabla 3.

Tabla 2 – Evolución de la feminización de la abogacía 2003-2015 (%)		
	Varones	Mujeres
2003	69 %	31 %
2005	63 %	37 %
2010	61 %	39 %
2015	56 %	44 %

Fuente: Barómetro de la abogacía (2003, 2005, 2009,) Censo Abogacía Española, 2015

Los últimos datos del Consejo General de la Abogacía en 2016 muestran que el 53% de abogados ejercientes con menos de cinco años de antigüedad son mujeres. En pocos años, se ha alcanzado una presencia mayoritaria en ese grupo, sin embargo, son muchos los problemas que se acumulan.

2. Barreras de género y problemas específicos de las mujeres en la abogacía en España

Por ilustrar algunos de estos problemas, cabe comenzar señalando que este porcentaje creciente de mujeres no se expresa en una presencia equiparable a los varones en los órganos de gestión del Consejo General de la Abogacía, institución que organiza la práctica profesional. Si consideramos la presencia de mujeres en el actual Pleno de esta institución, el contraste entre varones y mujeres es evidente. Aunque la presidencia la ocupa actualmente una mujer, de los 98 miembros que lo configuran (Presidenta, 83 decanos de los colegios de abogados, los presidentes de los Consejos Autonómicos, los consejeros electivos y otros representantes de asociaciones), solo 17 son mujeres, lo que representa un 18% del total de sus miembros. Aunque esta cifra ha aumentado en los últimos cinco años –en 2012, eran solo 9 consejeras- el ritmo de aumento es

lento y descubre una brecha similar a otras profesiones en cuanto a la reducida presencia de mujeres en las estructuras de influencia de las instituciones. Conforme desciende el grado de autoridad e influencia, las mujeres incrementan su número. En el escalón más básico de la representación institucional -las juntas de gobierno de los colegios de abogados-, las mujeres suponen el 40% del total de los 908 miembros de estas juntas. En 14 de los 83 Colegios, hay paridad en la composición de las Juntas. Sin embargo, solo 12 de ellos tienen una decana al frente, (14% del total); 20 de ellos incluyen una vicedecana (el 24%); 18 una tesorera (el 21%) y, finalmente, 29, una secretaria (35%) (Abogacía Española, 2017).

No son pocas las abogadas que apuntan que el nombramiento de Victoria Ortega a finales de 2016 como presidenta del Consejo General de la Abogacía Española -primera mujer en alcanzar este cargo tras una larga historia de dificultades para el acceso de las mujeres a la abogacía (Blanco Camacho, 2009; Calvo López, 2017)-, puede traer una mayor sensibilidad hacia la cuestión de la igualdad. De hecho, en mayo de 2017, se ha llevado a cabo la jornada de estudio “Abogacía en Igualdad” y se ha creado el Grupo de Trabajo en temas de Igualdad, orientado a tratar los problemas de las mujeres abogadas. También se han reforzado los “talleres de buenas prácticas de conciliación” en las jornadas anuales de Juntas de Gobierno de los colegios de abogados. Sin embargo, en el complejo organigrama del Colegio de Abogados de España, repleto de comisiones y subcomisiones, aún no existe una Comisión de Igualdad que vele por emprender medidas que favorezcan la conciliación y la igualdad de las mujeres letradas. Un dato esperanzador es, sin embargo, el estudio *Igualdad de Género en la Abogacía y en la Justicia*¹, encargado por el Consejo General de la Abogacía Española y cuyos primeros resultados han sido publicados en diciembre de 2017 en la web de la institución. Dado que hasta ese momento la variable sexo tenía muy poca presencia en los estudios publicados o patrocinados por el Consejo General de la Abogacía -como son los barómetros u otras investigaciones (Toharia, 2013)-, el mencionado estudio es una herramienta que facilitará el análisis de los problemas de género y visibilizará las, hasta ahora ocultas, dificultades de las abogadas.

¹ Se trata de una encuesta realizada a una muestra de 2.000 abogadas y abogados.

Los resultados de este estudio son muy reveladores y reclaman una atención más detallada en este texto. Entre los datos más significativos cabe resaltar, en primer lugar, un fuerte contraste entre la percepción de la situación general de desigualdades entre los abogados y las abogadas. Un 67% de ellos no cree que en la abogacía predominen los comportamientos machistas, mientras que este porcentaje se reduce en el caso de las abogadas al 36%. En esta misma línea, un 69% de los abogados piensa que en los últimos diez años la igualdad en la abogacía ha mejorado, frente a un 48% de las mujeres. Este optimismo de los abogados no está muy justificado si se atiende a otros datos que revela el informe. Por ejemplo, la brecha salarial: el ingreso medio de los abogados no socios se situaría en torno a los 2.250€ frente a los 1.800 de las abogadas en la misma situación profesional. Una diferencia del 20%. En este mismo sentido, un 10% de los abogados tiene ingresos superiores a 5.000€, porcentaje que solo alcanza un 2% de las abogadas. En el otro extremo de la estructura de ingresos, un 8% de los abogados no alcanza los 1.000€ mensuales; en el caso de las mujeres este porcentaje crece hasta el 17%. Las dificultades para promocionar profesionalmente es otra de las diferencias que evidencia un fuerte contraste entre abogados y abogadas. Un 77% de las abogadas piensa que los varones están en una mejor posición para los ascensos, frente a solo el 40% de los abogados que mantienen esta opinión. Estas observaciones en relación con los ingresos y las promociones están directamente ligadas con las desigualdades en la pirámide de categorías profesionales: las mujeres están sobrerrepresentadas en los grupos inferiores (colaboradoras, juniors, asalariadas, autónomas), mientras que los varones tienen mayor presencia en las superiores (socios directores, socios). En cuanto a los problemas de conciliación, un 77% de las abogadas considera que no tener responsabilidades de cuidados familiares es fundamental para el éxito profesional, mientras que solo el 54% de los abogados apoya esta opinión. Para finalizar este resumen de datos, un 33% de las abogadas afirma haber recibido un trato discriminatorio en su actividad profesional, que proviene sobre todo de compañeros y clientes. Entre las discriminaciones más abundantes se encuentran el "menosprecio por su trabajo" o el "ser ignoradas". Las situaciones más graves de acoso sexual son señaladas por un 4% de las abogadas (tocamientos o intentos de tocamientos). Finalmente, un 74% desconoce si existe una comisión de igualdad en su colegio profesional.

Respecto a esta última cuestión, y prosiguiendo con las iniciativas en torno a la igualdad del Consejo General de la Abogacía, conviene destacar las llevadas a cabo por algunos de los colegios provinciales que ya cuentan con una comisión de igualdad. Entre las más activas de éstas, y casi como excepción en el contexto de todos los Colegios de Abogados en España, puede destacarse la del colegio de Oviedo. Su comisión desde 2012 impulsó la elaboración de un Plan de Igualdad y la creación de una carta de compromisos de responsabilidad social en materia de igualdad efectiva de hombres y mujeres. En julio de 2016 el Colegio de Abogados de Oviedo se ha acreditado como Modelo de Empresa Familiarmente Responsable gracias al certificado ERF, avalado por el Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. Este tipo de práctica para mejorar la igualdad está siendo aplicado por otros colegios como los de Murcia (que ha lanzado un protocolo para suspensiones de juicios por partos, enfermedades y otras situaciones vinculadas a cuidados) o Alicante (que ha establecido convenios con escuelas infantiles 0-6 años para flexibilizar el horario y atención de los niños ante imprevistos producidos por la práctica profesional).

Por otro lado, investigadoras como Teresa Blanco (2009) han recopilado los pocos datos existentes, y muy fragmentarios, sobre la incorporación de las mujeres a la abogacía en España a través de informaciones aportadas por las firmas más pujantes del sector. Del sondeo realizado por el diario *Expansión*, basado en la información proporcionada por las principales empresas jurídicas en España, Blanco selecciona algunas de estas empresas y destaca la escasa presencia de mujeres en el escalafón de socios: Garrigues (11% de mujeres socias); Cuatrecasas (8%); Landwell-PWC (19%), Gómez y Acebo (21%) o Uría y Menéndez (8%). Si actualizamos los datos a 2015 (Serraller, 2015), las mismas empresas muestran una situación de parálisis en cuanto a la equiparación del número de socios y socias, con leves avances y retrocesos. En 2015 Garrigues aumenta a un 14% de socias; Cuatrecasas al 13%; Uría Menéndez al 9%. Sin embargo, Gómez y Acebo retrocede al 13% y PWC al 17%.

Esto sucede en empresas donde el conjunto de personal puede estar equilibrado entre sexos porque el número de abogadas junior contratadas es prácticamente la mitad, como sucede en todas las empresas mencionadas, pero las trayectorias de estas abogadas junior no llegan a la promoción, que sí alcanzan los varones en las mismas circunstancias. El estudio de Codina y Pestana (2013), basado en una encuesta estadística realizada a 562 abogados y abogadas del Colegio de

Abogados de Barcelona, ilustra este desequilibrio de género que despierta el interrogante sobre posibles trayectorias biográficas plagadas de obstáculos para las mujeres, que las condenan a tener una menor presencia en edades más avanzadas y que delatan abandonos y retiradas de la profesión: las mujeres son el 75% de las abogadas en el grupo de edad de 20-25 años y solo el 23% en el grupo 50-55 años. En apartados posteriores de este texto, detallaremos las dificultades de conciliación y los estereotipos que están detrás de esta baja presencia en la cima de la profesión y correspondientemente en los grupos de edad más avanzados.

San Andrés (2016) abunda en los datos y en las conclusiones de los párrafos anteriores y observa que la proporción de mujeres egresadas e incluso los datos de sus primeros empleos significativos muestran una paridad en las cifras, incluso se manifiesta un sobrepeso de las mujeres, que comienzan su carrera en algunas de las mejores firmas con porcentajes entre el 56%-66%. Sin embargo, transcurridos ocho años de carrera, cuando bordean el estatuto de senior, la proporción ha caído hasta el 45%-52%. ¿Cómo se pasa –se pregunta San Andrés- desde estos porcentajes al muy exiguo 13% de mujeres socias de despachos que nos muestran los datos? La respuesta puede empezar a buscarse en las cimas de poder empresarial de la profesión donde la masculinización es prácticamente completa (García-León, 2010)

San Andrés coincide en que la respuesta parece encontrarse en las dificultades particulares de las profesiones jurídicas presentan en las grandes firmas del sector privado y se muestra más optimista sobre la situación en el ámbito público, donde se observa un contraste notable y una mayor participación: un 36% de mujeres entre los abogados del Estado, un 42,3% entre los registradores de la propiedad y mercantiles y un 51% entre los jueces (un 61,3% si sólo miramos la franja de jueces hasta los 50 años). Aunque no se aportarán aquí más datos sobre la igualdad de género en la carrera judicial en su conjunto, puede decirse que si bien los datos indican una situación mejor que en las empresas privadas en cuanto a presencia de mujeres en los niveles altos de la carrera judicial, las dificultades siguen siendo notables como se puede analizar en las series estadísticas del Consejo General del Poder Judicial (2017).

Otro aspecto que exterioriza las desigualdades de género es la presencia mayoritaria de mujeres abogadas en jurisdicciones y especialidades del derecho

tradicionalmente feminizadas, como familia o violencia de género y doméstica. Sin embargo, áreas con mayor orientación económica, como las del contencioso-administrativo o mercantiles siguen contando con un predominio de los varones. En el informe “La Abogacía Española en datos y cifras” (Consejo general poder judicial, 2008), la única referencia que se realiza relativa a la diferenciación por áreas indica que: “Por sexos la única diferencia apreciable en cuanto a especialización en el ejercicio profesional es la mayor frecuencia con que los hombres se dedican a temas civiles/mercantiles (H=19%/ M=12%) frente a las mujeres que presentan un mayor nivel de especialización en asuntos de familia (M=11%/H=4%)” (Consejo general de la abogacía, 2008: 61). Codina y Pestana (2013) confirman también que las abogadas se ocupan menos en las ramas de derecho administrativo, mercantil y tributario y tienen mayor presencia en civil, internacional o laboral.

2.1.- La barrera infranqueable de la conciliación entre las abogadas

El panorama de las desigualdades de género que estamos comentando no es privativo del caso español. Sin duda, el aspecto más señalado en cuanto a las desigualdades de género que expresan las abogadas es la dificultad de conciliación entre la vida familiar y la laboral. La hipótesis de los vínculos entre esta y el techo de cristal y –o como también ha sido denominado en algunos estudios realizado en estas profesiones en el ámbito anglosajón, el “Maternal wall” (Porter, 2006) o el “Mummy track” (Noonan y Corcoran 2004)– han sido objeto de investigaciones frecuentes con resultados muy consolidados acerca de su existencia. Los hallazgos en esta línea muestran cómo la llegada de la maternidad afecta a la promoción en la carrera, a las opciones de trabajos, a la elección de especialidades y a la dedicación a tipos de casos y encargos más llevaderos para la conciliación, a los ingresos y al número de horas trabajadas. Codina y Pestana (2013) indican que el promedio de horas semanales es de 46 horas para los abogados y 43 para las abogadas. Las estrategias para afrontar el “muro de la maternidad”, que trataremos con detalle más adelante, son muy variadas e incluyen desde la posposición o la renuncia a tener hijos hasta complicados equilibrios entre familia y trabajo en los que se rebajan las aspiraciones y se busca la flexibilidad necesaria para continuar en la esfera laboral y la familiar. En muchas ocasiones, se reduce el tiempo de trabajo o se

intenta forzar una mayor colaboración por parte de los cónyuges. La corresponsabilidad en las tareas domésticas es probablemente una de las asignaturas pendientes que deberían ser puestas sobre la mesa, sobre todo si consideramos que casi un 25% de las abogadas tiene un cónyuge que ejerce una profesión relacionada con el mundo jurídico (Codina y Pestana, 2013).

Como veremos también para el caso español, las reivindicaciones por parte de las abogadas sobre reformas en los horarios, mayor flexibilidad y conciliación son muy frecuentes. La opinión más extendida en los estudios consultados es que se producen lentos avances, pero se señalan los límites de las políticas existentes y se advierte de la necesidad de avances mayores en cuanto a cambios legales de más calado, cambios culturales que permitan compartir responsabilidades a los varones y cambios en la cultura empresarial para que los despachos y las empresas legales reformulen la dedicación al trabajo. En todo caso, los actuales modelos de carrera de la profesión de abogado, que reclaman una intensa dedicación de tiempo y máxima disponibilidad, dificultan cualquier estrategia de las mujeres.

Los obstáculos señalados en el párrafo anterior se observan con más concreción en una investigación basada en el análisis de discursos de mujeres abogadas y médicas en Francia (Lapeyre y Le Feuvre, 2004). Entre estas mujeres, se presentan tres posiciones diferentes a la hora de afrontar las dificultades de conciliación que impactan sobre sus carreras profesionales. La primera posición acepta, no sin resignación, que la conciliación ha de llevarse a cabo por parte de las mujeres y que eso implica entrar la lógica de la doble presencia, que se acepta como una “elección de vida” por parte de las mujeres, lo que, sin embargo, refuerza el modelo dual de división de tareas. Esta aceptación no reproduce simplemente el modelo tradicional de mujeres inactivas/varones activos, sino que procura algunas situaciones intermedias en las que cabe distinguir tipos como los de “mujeres activas sin ambiciones profesionales excesivas que gestionan casi en solitario las cargas de la conciliación” o el de “varones con la carrera como estrategia prioritaria que ocasionalmente pueden cubrir las ausencias de sus cónyuges en la vida doméstica”. En esta posición, se incluyen y justifican diversos tipos de arreglos de las mujeres para gestionar la carga e incluso la opción del retorno temporal a la vida doméstica.

La segunda posición emerge de mujeres “en un mundo de hombres” que tienden a asimilar sus estrategias a las de estos últimos. En estos casos, las mujeres pueden conseguir carreras ascendentes, pero siempre que estén dispuestas a “pagar el precio” de renunciar a la vida familiar. Esta posición contiene una visión muy individualista de las relaciones sociales entre sexos, que no se conciben como estructuras de poder, sino basadas en elecciones individuales. En caso de ser acertadas, dichas elecciones pueden conducir a las mujeres a la posibilidad real de promocionarse en el marco de las normas de excelencia profesional definido por y para los hombres.

La tercera posición es la denominada de “intercambiabilidad” entre varones y mujeres. Si las dos posiciones anteriores caracterizan a la mayoría de las mujeres abogadas, esta tercera posición es minoritaria e incluso no se presenta de forma pura. Las mujeres que hablan desde esta posición expresan una fuerte resistencia tanto a la hegemónica asignación femenina a la esfera doméstica como a la hegemonía de los modelos de excelencia profesional con connotación masculina. Esto las lleva a buscar estrategias de intercambiabilidad completa con los varones. Lapeyre y Le Feuvre (2004) subrayan que esta posición se mueve en el ideal y que está presente en pocos casos en los que hay antecedentes familiares feministas y/o las carreras de estas mujeres han sido caracterizadas por experiencias positivas en cuanto a los varones, mentores o jefes que han podido favorecer este impulso de “intercambiabilidad”.

Las barreras de género en España que evidencia Sara García Cuesta (2008) en su investigación sobre las abogadas españolas son considerables y oscurecen el avance que supone el proceso de feminización en nuestro país. En su investigación, basada en entrevistas en profundidad a una muestra de 65 abogado/as, pone el acento en la doble presencia en el trabajo y en la familia y en cómo esta doble tarea afecta a las estrategias laborales de las abogadas a pesar de la aparente desaparición de las fronteras laborales de género. Las denominadas por Cuesta “trayectorias periféricas”, ocasionadas por la doble presencia, provocan en las carreras de las abogadas toda una gama de discriminaciones: cambios bruscos en la carrera; movilidad no ascendente, horizontal; prolongación de la etapa de inestabilidad/precariedad inicial; abandono o ralentización de la carrera. Además, en las vivencias de las abogadas entrevistadas, se observa una percepción de diferenciación salarial, de asignación por género de especialidades y tareas, de segregación y exclusión en

los circuitos de promoción, de acoso laboral y otras formas de violencia simbólica y discriminación por parte de jefes, colegas y clientes. Muchos de estos procesos son interpretados en la profesión como “problemas personales”, de decisión personal, y queda invisibilizado el hecho de que las mujeres se ocupan casi totalmente del trabajo de reproducción y cuidados familiares. Esta invisibilización impide leer de forma estructural las desigualdades de género, que se trasladan al terreno individual, a una “falta de adaptación personal” de las mujeres a las exigencias que marca la carrera. En caso de tener hijos, las abogadas viven la presión entre ajustarse al modelo de “buena madre” o de “buena profesional”, este último implica dedicación, disponibilidad, entrega y rendimiento extremo con la vista puesta en el largo plazo.

Es un modelo altamente competitivo, individualizado y fuera de discusión, que no contempla las necesidades familiares y personales de los y las profesionales. La empleabilidad, sobre todo en las etapas iniciales de la carrera, se define por una alta selectividad basada en la predisposición a la movilidad territorial, en la disponibilidad temporal, en la asunción de responsabilidades laborales, iniciativa y trabajo en equipo y, por añadidura, en la capacidad de contactos, apertura de mercados e inclinación al aprendizaje continuo y la formación. Todas estas exigencias no garantizan evoluciones rápidas de carrera, al contrario, las promociones y los salarios altos están marcados por la incertidumbre.

En las trayectorias de abogadas con hijos, las situaciones profesionales estallan y se diversifican, van desde el retiro total o provisional a otras formas de repliegue, reducción de jornada o cambios de trabajo para ocuparse de las dedicaciones familiares. La situación óptima de dedicación está estratificada por género y corresponde a varones o a mujeres con capital social y económico que pueden derivar las tareas de cuidados en otras mujeres (García Cuesta, 2008).

3.- Los discursos de las mujeres abogadas: atrapadas en el despacho sin límites de una profesión en declive

Presentamos a continuación los resultados de las entrevistas realizadas a las mujeres abogadas en el marco de nuestra investigación. En el anexo final,

pueden obtenerse datos detallados sobre el planteamiento metodológico. Se analizan, en primer lugar, los discursos referentes a las condiciones de la profesión a partir de las experiencias y percepciones de las entrevistadas. Destaca una vivencia de la inestabilidad que acaba convirtiéndose en una fuente de vulnerabilidad. En segundo lugar, recogemos y analizamos los discursos relacionados con las cuestiones que afectan específicamente a las abogadas en su doble condición de mujeres y profesionales. Este análisis específico muestra la extensión de la doble presencia descrita en el apartado teórico.

3.1.- “Estas profesiones son así”: doble presencia en contextos cada vez más complejos

La abogacía, como se ha dicho en repetidas ocasiones, forma parte de las profesiones conocidas como liberales. Se trata de profesiones ejercidas directamente por un o una profesional, sin tener dependencia de un empleador o empresa, y se consideraban originariamente liberales porque suponían para la persona que las ejercía una liberación de los trabajos manuales y, en general, de los trabajos penosos. Esta posibilidad de zafarse de trabajos repetitivos está, muy probablemente, en el origen de la atribución de estatus de la que ha gozado la profesión. Una de las entrevistadas aludía a la serie de televisión *Ally McBeal* para resaltar la confusión a la que induce dicha serie, protagonizada por abogadas, en la cual la profesión aparece mezclada con un estilo de vida glamuroso y, hasta cierto punto, desenfadado². Frente a esta imagen que evoca el concepto “profesión liberal”, las abogadas entrevistadas describen situaciones que distan de estar exentas de trabajos y tareas que resultan absorbentes, así como tampoco destilan modos de vida tan desahogados como los que se reflejan en la serie.

² La serie *Ally McBeal* fue estrenada en España en 1999 y emitida de nuevo a lo largo de la primera década de 2000. La protagonista es una joven abogada despedida de su trabajo por denunciar una situación de acoso sexual. Tras retomar el empleo en un nuevo despacho profesional, la serie desarrolla, en clave de comedia ligera, la vida cotidiana de su protagonista.

Una de las características de las descripciones que hacen las abogadas de su cotidianidad laboral es la imprevisibilidad del volumen de trabajo, así como la irregularidad en los horarios. Los requerimientos del turno de oficio (con guardias de veinticuatro horas y con la posibilidad de avisos a cualquier hora del día o de la noche), así como la atención a la clientela (que suele requerir ampliar los horarios más allá del horario laboral habitual para facilitar a los clientes la asistencia a las consultas), vuelven una tarea muy complicada conseguir unos horarios completamente regulares o circunscritos a franjas horarias plenamente compatibles con otros aspectos de la vida personal y familiar.

Además, a las precariedades y vulnerabilidades expuestas en el anterior apartado, en el caso de las abogadas se añaden cuestiones específicas que tienen que ver con su posición como mujeres, tanto dentro de la profesión como en el contexto de las relaciones de pareja y familiares. Los condicionantes de la profesión se vuelven mucho más complejos de abordar en el caso de las mujeres abogadas. Aspectos como la gestión de los horarios y el cumplimiento de los plazos en cuestiones administrativas o procesales (que es uno de los puntos calientes del ejercicio profesional) se viven con mucha más carga emocional. Así, a pesar de que, como veremos, se realizan esfuerzos por relativizar la carga emocional de la imprevisibilidad que comporta la organización del trabajo, en los discursos emergen descripciones que abundan en la sensación de desasosiego, incluso de angustia, que provoca la difícil compatibilidad entre la vida personal, familiar y laboral. En este sentido, el siguiente fragmento, perteneciente a Sara, una abogada con dos hijos, uno de los cuales tiene una grave enfermedad, muestra explícitamente la tensión con la que se vive el esfuerzo por encajar este complejo rompecabezas laboral y familiar.

“El tiempo me angustia mucho porque no llego. Yo antes, hasta que nació xxx [nombre hijo pequeño], yo trabajaba a *full*, de ocho a ocho, el mayor prácticamente pasaba de la escuela a casa de mi suegra y yo lo recogía a las ocho y estaba con él nada. Cuando nació xxx y pasamos toda la situación [se refiere a una enfermedad grave del hijo], te cambia la idea, y te cambian las prioridades, y te das cuenta de que hay cosas mucho más importantes que el trabajo, que ganar dinero y esto. Entonces yo dije que estaba en mis manos, y también coincidió que no tenía mucho trabajo, entonces estaba

perfecta. Ahora desde el año pasado que tengo suficiente trabajo sí que es una situación que me angustia mucho, porque no llego a todo, continúo priorizando los nanos, pero el trabajo se me va quedando, entonces se me va acumulando, entonces sí que me angustia.” (Sara)

Se trata, como decimos, de una experiencia muy intensa, en la que se acumula el peso de los distintos roles que acumulan las mujeres abogadas. Esta forma de expresar la vivencia del tiempo no se encuentra de manera similar en las entrevistas de los abogados varones, los cuales llegan a verbalizar la sensación de falta de tiempo, pero sin que asome esta carga emocional tan claramente relacionada con la dificultad de cumplir con las “obligaciones” familiares. Sin embargo, en el caso de las mujeres abogadas, este sentimiento de tener que mantener un nivel de implicación alto tanto en casa como en el trabajo, acaba desembocando en una tensión considerable.

Si en el fragmento anterior veíamos cómo el atractor semántico giraba alrededor del punto de destino al cual Sara sentía dificultad para llegar (“no llego... entonces sí que me angustia”), en la siguiente cita se puede apreciar una nueva dimensión de esa tensión por llegar: la posibilidad de “fallar”. En este caso, Begoña expresa la tensión y el estrés (dos palabras que utiliza de manera literal) que le provoca la posibilidad de “fallar”. Tanto en la dimensión de los cuidados, en el ámbito de la familia, como en la dimensión laboral, Begoña manifiesta un temor que está en el subtexto de los discursos de las mujeres abogadas: la sensación de que dependen de sí mismas y, a su vez, tanto los hijos e hijas como la clientela también dependen de ellas. Este sentimiento de responsabilidad deriva, como se aprecia en la cita de Begoña, por lo que respecta al ámbito de los cuidados, de una desigual construcción de la atribución de responsabilidades parentales, en la cual ellas son las “responsables”, mientras que sus parejas colaboran en los cuidados. En relación al ámbito laboral, la sensación de que si ellas fallan su clientela queda descubierta podría provenir de su posición como trabajadoras autónomas, a la que se suma una ritualización del trabajo jurídico en la que el momento de los juicios tiene un desmesurado peso simbólico. En este sentido, en los discursos aparece formulada la queja por unas condiciones laborales en las que una indisposición, por leve que sea (un resfriado, etc.) supone un grave problema, puesto que el sistema judicial no es permeable a estas necesidades y, por ejemplo, los jueces son renuentes a aplazar juicios por causas de este tipo.

“Pues a ver, en esa situación sí que es verdad que, sin tener el niño, cuando no lo tenía, claro, evidentemente no hay una dependencia de una personita que depende de ti, entonces ahí sí que había más libertad. Ahora es un poco lo que hablábamos antes de conciliar, y un poco el estrés que sí que se me ha creado a nivel personal por eso, porque toda la responsabilidad recae sobre ti. Aparte del nivel trabajo, en este caso, la responsabilidad recae en mí, y es como que estás más estresada y con un nivel de tensión de a ver si pasa algo, claro, es como decir: '¿Y si fallo? Es que si fallo yo...', ¿sabes? Eso sí que me ha creado. Y ahora con el nano no se ha creado la situación que coincida de que mi marido vaya a trabajar y yo tenga guardia, no se ha dado todavía.” (Begoña)

La responsabilización de sí mismas en el ámbito familiar no se circunscribe a la maternidad o a las relaciones de pareja, sino que se extiende también hacia los cuidados de otros familiares. Las mujeres entrevistadas se encuentran en una franja de edad, alrededor de los cuarenta años, en la que ocupan generacionalmente una posición intermedia en el seno de la estructura familiar. Se trata de edades en las que padres y madres están entrando de pleno en los procesos de envejecimiento, con lo que se incrementan las situaciones de necesidad de cuidados. De este modo, en los relatos se construye una distribución de las tareas y de los horarios que también contempla espacios de tiempo para la atención a padres y madres. La construcción de esta parte de los relatos aparece carente de adjetivación negativa, en unas secuencias en las que se muestra con normalidad esta atribución de responsabilidades hacia ellas mismas. Este es el caso, por ejemplo, de Roser, quien cuenta con un hermano y, no obstante, asume plenamente la necesidad de compatibilizar los horarios para hacer posible esa doble presencia que también hemos observado en el caso de las abogadas que son madres.

“Yo lo he tenido clarísimo, porque una de las alas que me ha dado a mí la abogacía es que he podido cuidar a mi padre, que para mí es muy importante, cuando estuvo enfermo, el padre estuvo enfermo y murió en casa, mi madre igual. Y, por lo tanto, a ver... para que se entienda mejor, mi padre y mi madre me tuvieron a mí con cuarenta y cuarenta ocho años, quiero decir, por lo tanto, que han sido siempre padres mayores y yo he asumido ese papel de los médicos, la casa, el acompañamiento, y tal...” (Roser)

Este fragmento permite apreciar uno de los elementos que están presentes en los discursos de las abogadas con responsabilidades familiares. Como hemos apuntado, la profesión tiene unos requisitos en relación a los horarios que dificulta organizar la agenda semanal, especialmente los días que tienen guardias del turno de oficio. Esta característica acaba configurando una situación de doble vínculo, en la que, por un lado, están las responsabilidades de cuidados (a familiares, hijos, etc.) y, por otro, aparece la necesidad de atender las cuestiones profesionales. En un entorno constituido por roles masculinos, aparece una interpretación de la flexibilidad que trata de reducir la disonancia y la tensión que esta terrible disyuntiva provoca. Frente a lo que algunos autores han denominado muro de la maternidad (Porter, 2006, citado en Kay y Gorman, 2008), por nuestra parte consideramos que sería más indicado, sobre todo en un país como el nuestro claramente familista (Naldini, 2003), hablar de muro de los cuidados, puesto que no hablamos únicamente de las tareas vinculadas con hijos e hijas, sino que sobre las espaldas de las mujeres abogadas descansa buena parte del cuidado de las otras personas de su red familiar y personal más íntima, incluyendo aquí también la logística doméstica.

El esfuerzo físico y cognitivo de esta asimétrica distribución de las responsabilidades implica un desgaste emocional considerable. La paradójica configuración de una profesión con unos valores hegemónicamente masculinos, que está guiada por la imagen simbólica de una dama que se representa con los ojos vendados, no solo permanece ciega ante los sujetos justiciables, sino que no reconoce las asimetrías de género que alberga en su seno. De este modo, si una indisposición de la propia abogada no alcanza para justificar un aplazamiento de un juicio, las responsabilidades de cuidados representan una verdadera barrera para el ejercicio de la profesión en unas condiciones razonablemente cómodas. Por tanto, no resultan extraños en los discursos los intentos por reducir el impacto emocional que provoca esta característica de la abogacía. Si en la cita anterior veíamos cómo Roser calificaba de “alas” la posibilidad de flexibilizar los horarios, en otros casos dicha flexibilidad aparece también connotada de manera positiva, apareciendo en los relatos como un elemento que se escoge libremente. No obstante, los elementos discursivos contradictorios indican la carga que dicha flexibilidad impone a las abogadas que deben atender a personas de su entorno próximo. Si nos fijamos en la siguiente cita podemos apreciar esta contrariedad o doble vínculo que provoca

la flexibilidad. En la cita, Begoña vincula la flexibilidad con la conciliación (flexibilizar para conciliar), pero el verbatim se inicia con una descripción de los imprevisibles ritmos de trabajo que comporta la abogacía; en este sentido, aparece la metáfora de la avalancha, que es un fenómeno natural altamente imprevisible y que, cuando se produce, puede arrastrar a quienes alcanza.

“Bueno, esto es una opinión personal, es un poco también depende de rachas, semanas, porque este trabajo no es estable en el sentido de que todos los meses hay esto, no es una línea recta, entonces hay meses que hay más avalancha de trabajo, y otros que a lo mejor hay menos. Hay meses que te puedes flexibilizar más a tu vida cotidiana, un poco a tu parcela privada, poder gestionar esos tiempos, y hay otros donde manda más el trabajo sobre ti. Yo, personalmente, solemos ir todos agobiados, porque la realidad es esa, pero yo intento flexibilizar un poco también para conciliar, porque si no es imposible.” (Begoña)

La doble presencia comporta, como vemos, la flexibilización, que además se ve intensificada por la posibilidad de trabajar desde casa. En los discursos, dicha posibilidad aparece reificada en el ordenador: “al fin y al cabo está todo en el ordenador”, afirma Sonia para explicarnos la necesidad de trabajar desde casa y a cualquier hora porque, como dice ella misma, “no dependes de ti misma, dependes del juzgado” y este, como la figura de la dama de la justicia, es ciego ante cualquier situación personal o familiar. Pero en los discursos aparecen más estrategias frente al muro de los cuidados. Encontramos asimismo la posposición, y también la renuncia, a la maternidad, la cual es, por otra parte, un proyecto imposible en el caso de mujeres que no cuentan con pareja. También aparecen relatos en los que hay una reducción voluntaria de horas de trabajo o de cartera de clientes. Esta estrategia no aparece vinculada a un debate intenso en el seno de la pareja o de la red familiar, sino que se justifica, rápidamente y sin adjetivar, el hecho de que el sacrificio recaiga sobre las mujeres. En estos casos, la etiqueta “profesión liberal” cumple un papel legitimador de esta reducción de horarios y de trabajo, sin que aparezcan en los relatos otras opciones (reducción de jornada, excedencias, etc.) que pasen por otras personas de la familia o la pareja. Lo apreciamos en el siguiente fragmento, en el que, frente a una enfermedad de uno de los hijos, la abogada, en tanto que madre, cambia el domicilio de trabajo, con una consiguiente penalización en su cartera de clientes. Estos rasgos de las trayectorias apuntan

en la línea de la constitución de trayectorias periféricas, puesto que las carreras profesionales de las mujeres abogadas se enfrentan a múltiples condicionantes (relacionados más con su condición de mujeres que con la abogacía en sí), que les acaban relegando a los márgenes de una profesión en la que la marca persona tiene una especial relevancia.

“Yo siempre he estado en Valencia, me vine a XXX [nombre de municipio] porque el segundo niño que tuve tiene una enfermedad de las raras, y cuando empecé la escuela vivimos los tres primeros años de su vida en el hospital, y después cuando empezó la escuela, uno de los dos tenía que estar aquí para cuando tiene una crisis ir corriendo. Mi marido trabaja en XXX [nombre de municipio distinto del anterior], porque tiene una farmacia allí, entonces él sí que tiene que estar todo el día allí, y yo era más fácil porque el despacho lo puedo tener aquí o allí. A ver, el traslado de Valencia a aquí ha sido difícil de llevar, perdí la mitad de los clientes.” (Sara)

Planteamiento metodológico

Con el objetivo de analizar los cambios en la situación de algunas profesiones liberales a raíz de la crisis, pusimos en marcha el proyecto del cual forman parte las entrevistas que se han analizado en el apartado 3. El proyecto tiene por título *La crisis vivida. Procesos de precarización de los trabajadores y trabajadoras valencianos*. Este proyecto recibió financiación de la Generalitat Valenciana en el marco del programa de financiación a grupos de investigación emergentes (código del proyecto GV/2015/055).

En el proyecto de investigación analizamos los discursos y vivencias de personas pertenecientes a tres profesiones que, por distintos motivos, se han visto especialmente afectadas durante la crisis: abogacía, arquitectura y periodismo. Dentro de estas profesiones nos hemos centrado preferentemente en el trabajo independiente: despachos de abogados, pequeñas consultoras, trabajo *freelance*, cuya actividad descendió a consecuencia de la crisis y ello agudizó el proceso de cambios profesionales que ha llevado a cerrar despachos,

a tener una bajada en su actividad y cartera de clientes o a reconvertirse profesionalmente. De la estabilidad propia de profesionales liberales de nuevas clases medias en momentos anteriores a la crisis, se ha pasado a una situación delicada, vulnerable y hasta precaria. Una precariedad inesperada, que sobreviene a profesionales bien instalados o con ciertas expectativas de estabilidad, y que se concreta en un declive de las oportunidades profesionales y un futuro incierto, que presenta matices dependiendo de la edad de los afectados y de sus trayectorias laborales previas.

En el conjunto del proyecto, entrevistamos a treinta y dos personas pertenecientes a las tres profesiones antes mencionadas. En el presente texto, damos cuenta de los discursos de las mujeres abogadas presentes en la muestra estructural del proyecto. Se trata de ocho entrevistas a mujeres que están actualmente ejerciendo la abogacía. Siete de ellas tienen despacho propio o comparten despacho con otros colegas, en ambos casos, ejercen de manera independiente; una de las abogadas entrevistadas es socia en un gran despacho. Como acabamos de decir, esta posición de trabajo autónomo nos interesaba especialmente, puesto que permite acceder a discursos de profesionales que tienen una situación más expuesta a situaciones de inestabilidad derivadas de los cambios recientes en el campo de la abogacía. Por añadidura, además de estas entrevistas específicas a abogadas, contar en la muestra con ocho entrevistas realizadas a mujeres profesionales de las otras profesiones analizadas (arquitectura y periodismo) -dieciséis entrevistas en total a mujeres- refuerza el análisis que aquí haremos y nos permite comprobar cómo se producen isomorfismos entre todos estos grupos profesionales en los temas que tratamos en este artículo: conciliación y discriminaciones.

Las abogadas entrevistadas se encuentran en una franja de edad intermedia entre las recién tituladas y aquellas que ya se aproximan al final de la carrera profesional. En concreto, las entrevistadas tenían entre treinta y cuarenta y ocho años en el momento de la entrevista. Este grupo de edad nos permite acceder a las percepciones y las vivencias de abogadas que ya estaban en ejercicio cuando se inició la crisis y que han experimentado en primera persona los cambios de la

profesión durante estos años. Por otra parte, su posición en relación a la carrera profesional también facilita recoger sus proyecciones respecto a su futuro laboral con muchos años de ejercicio por delante. Además de lo anterior, este grupo de edad se encuentra en la etapa biográfica de particular incidencia en cuanto a los procesos de maternidad y crianza, lo cual nos acerca tanto a los posicionamientos contrarios al hecho de ser madres, como también nos posibilita una mejor comprensión de cómo impacta esta situación en el conjunto de las estrategias profesionales, además de en las identidades como mujeres y como abogadas. En este sentido, la muestra ha incluido a mujeres con pareja e hijos, así como a mujeres que no son madres, contasen o no con pareja.

Por último, en la muestra se ha intentado que haya una representación de diferentes posiciones de clase social de origen. Para ello hemos utilizado el nivel de estudios de padres y madres de las personas entrevistadas como variable de aproximación a dichas posiciones. Se encuentran representadas en la muestra las posiciones de personas que provienen de familias donde los padres y madres no cuentan con estudios superiores, así como personas que tienen al menos uno de los progenitores con estudios superiores. El trabajo de campo se empezó en abril de 2016 y terminó a principios de 2017. Aunque algunas entrevistas fueron realizadas en valenciano, los fragmentos utilizados en el apartado de análisis se han traducido al castellano.

Referencias bibliográficas

Abogacía Española (2017) "El 40% de los miembros de Juntas de Gobierno de los Colegios de Abogados son mujeres". En línea: <http://www.abogacia.es/2017/05/22/el-40-de-los-miembros-de-juntas-de-gobierno-de-los-colegios-de-abogados-son-mujeres/> (consultado: 23-05-2017).

Blanco Camacho, Teresa (2009) "La feminización de la Justicia: una conquista aún a medio camino", *Abogados. Revista del Consejo General de la Abogacía Española*, núm. 57, pp. 6-12.

- Calvo López, Patricia (2017) "La mujer en la abogacía, evolución de la desigualdad profesional". En línea: <http://www.abogacia.es/2017/01/26/la-mujer-en-la-abogacia-evolucion-de-la-desigualdad-profesional/> (consultado: 11-11-2017).
- Campbell, Iain, Charlesworth, Sara, Malone, Jenny (2012) *Part-time of what? Job quality and part-time employment in the legal profession in Australia*, *Journal of Sociology*, 48-2, pp. 149–166.
- Codina, Nuria y Pestana, José Vicente (2013) *Cambios, (des)igualdades y día a día del profesional de la abogacía*. *Papers* 2013, 98/3, pp. 471-487.
- Collier, Richard Men (2010) *Law and Gender: Essays on the 'Man' of Law*. Abingdon: Routledge-Cavendish, 2010, pp. 292.
- Consejo General de la Abogacía Española (2008) "La Abogacía Española en datos y cifras". En línea: <http://www.abogaciadatosycifras.com/> (consultado: 14-12-2015)
- Consejo General de la Abogacía Española (2015) *Barómetro interno del Consejo General de la Abogacía Española 2015*. En línea: <http://www.abogacia.es/2015/11/25/barometros-de-la-abogacia> (consultado: 3-12-2015).
- Consejo General de la Abogacía Española (2017) *Igualdad de Género en la Abogacía y en la Justicia*. En línea: <http://www.abogacia.es/2017/12/14/la-igualdad-de-genero-en-la-abogacia-esta-lejos-de-ser-una-realidad-y-debe-convertirse-en-objetivo-prioritario/> (consultado: 12-10-2017)
- Consejo General del Poder Judicial (2017) *Cargos discrecionales en la Carrera Judicial desagregados por género*. Julio 2017. En línea: <http://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Igualdad-de-Genero/Estadisticas--estudios-e-informes/Estadisticas/Cargos-discrecionales-en-la-Carrera-Judicial-desagregados-por-genero--Julio-2017> (consultado: 17-11-2017)
- Des Rosiers, Nathalie (2006) *Égalité, diversité et imputabilité » dans une société néo-libérale: la multiplicité des angles*, en Sheehy, E., y McIntyre, S. (2006). *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*. University of Ottawa Press, Ottawa, Ontario (pp. 25-32)

- Duez-Ruff, Valerie (2013) "L'impact de la maternité sur la carrière des avocates", *Gazette du Palais - édition professionnelle*, n° 333-334.
- Felstiner William L. F. (ed.) (2005) *Reorganisation and Resistance: Legal Professions Confront a Changing World*, Oxford (UK), Portland (USA), Hart Publishing.
- García Cuesta, S. (2008) *Mujeres en trayectorias periféricas de carrera: las abogadas en su doble presencia*, *Clepsydra: Revista de Estudios de Género y Teoría Feminista*, 7, pp. 43-70.
- García-León, Carlos (2010) "Los 10 hombres que mueven los hilos de la Abogacía mundial, *Expansión*. En línea:
<http://www.expansion.com/2010/11/02/juridico/1288727490.html> (consultado: 30-12-2017).
- Kay, Fiona y Gorman, Elisabeth (2008) "Women in the Legal Profession", *Annual Review of Law and Social Science* 4 December 2008, pp 299-332.
- Lapeyre, Nathalie y Le Feuvre, Nicky (2004) "Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de «conciliation travail-famille» dans les professions libérales en France", *Nouvelles Questions Féministes* 2004/3 (Vol. 23), p. 42-58.
- Moreno-Meyerhoff, J. (2014) *El abogado de éxito*. *Diario La Ley*, N° 8403, Sección *Tribuna*, 21 de Octubre de 2014.
- Naldini, M, 2003, *The family in the Mediterranean welfare states*. London: Frank Cass.
- Noonan, M. C. y Corcoran, M. E (2004) *The Mommy Track and Partnership: Temporary Delay or Dead End? The ANNALS of the American Academy of Political and Social Science* Vol 596, (1), pp. 130-150
- Porter, Nicole B., *Re-Defining Superwoman: An Essay on Overcoming the Maternal Wall in the Legal Workplace*. *Duke Journal of Gender Law & Policy*, Vol. 13, p. 55, 2006. <https://ssrn.com/abstract=959691>
- San Andrés, Juan "¿Un techo de cristal para las abogadas o una libre elección?". *Fundación para la Investigación sobre el Derecho y la Empresa*. En línea:
http://www.fidefundacion.es/Un-techo-de-cristal-para-las-abogadas-o-una-libre-eleccion--por-Juan-San-Andres_a277.html (consultado: 22-12-2017).

- Sheehy, Elizabeth, y McIntyre, Sheila (2006). *Calling for Change: Women, Law, and the Legal Profession*. University of Ottawa Press, Ottawa, Ontario.
- Susskind, Richard (2008) *The End of Lawyers? Rethinking the nature of legal services*, Oxford University Press.
- Susskind, Richard (2013) *Tomorrow's Lawyers*, Oxford University Press.
- Toharia, Juan José (2013) *La Abogacía ante el espejo*, Consejo General de la Abogacía Española y LA LEY (grupo Wolters Kluwer), Madrid.
- Tremblay, Diane-Gabrielle (2013) *Work-family balance for women lawyers today: a reality or still a dream? Research note (CURA-WAROL) n° 2013-9A*. En línea: <http://benhur.telug.quebec.ca/SPIP/aruc/IMG/pdf/2013- NOTE RECH REV-ANG-Article 2 Being a parent and a lawyer TOUL-FINAL.pdf>. (consultado: 14-11-2017).
- Village de la Justice (2011) *Femmes du Droit: Le dossier du Village de la justice (1)* (en línea) <https://www.village-justice.com/articles/Femmes-Droit-dossier-Village-justice,10813.html>
- Wallace, Jean (2006). *Can women in law have it all? A study of motherhood, career satisfaction and life balance*. *Research in the Sociology of Organizations*, 24, 283-306.

El emprendedor como modelo de activación de la juventud universitaria y de creación de nuevas subjetividades

Antonio Santos

David Muñoz

Dpto. Sociología y Antropología Social

Univ. Valencia

Resumen

La figura del emprendedor en el contexto de las relaciones sociales y económicas ha alcanzado recientemente una expansión ilimitada que llega incluso a infiltrarse en el plano de la vida íntima. No en vano se habla de espíritu emprendedor. Esta idea encuentra un espacio de máxima extensión en el marco de la condición juvenil actual. La de emprendedor es una figura asociada con el simbolismo y los valores de la juventud. Creatividad, innovación, aventura son entre otros algunos de estos valores que se ensalzan en la cultura emprendedora y que en los discursos publicitarios y la retórica empresarial parecen indisociablemente unidos a las edades jóvenes. Al contrario de lo que se plantea en estas instancias mediático-empresariales, nos parece que la idea de joven emprendedor no se encuentra en las esencias de la juventud sino que es una idea dirigida, precisamente, a activar, modelar una determinada subjetividad de joven. En concreto, una determinada subjetividad laboral en la cual el joven se comporte como un "empresario de sí mismo" e interiorice las disposiciones del emprendedor a la hora de insertarse en el mundo del trabajo.

En esta comunicación, nos detendremos en analizar la producción de esta subjetividad emprendedora y sus efectos sobre la juventud. Para cubrir este objetivo, nos basaremos en el análisis de diferentes textos y programas de la Unión Europea y España dirigidos a la promoción de esta idea entre los jóvenes. En concreto, nos centraremos en el Entrepreneurship 2020 Action Plan. Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe (EAP), el programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) y, para el caso español, la *Estrategia de*

emprendimiento y empleo joven 2013/2016 (EEEJ) y la *Ley 14/2013, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización (LE)*. A través del análisis de estos textos, exploraremos los impactos que la lógica emprendedora provoca en el mundo laboral de los jóvenes: una emprendedurización del trabajo tanto de las prácticas materiales como simbólicas.

Introducción

El uso de la figura del emprendedor en el contexto de las relaciones sociales y económicas ha alcanzado una expansión inédita en estos años de crisis subprime. Circunscrito inicialmente en el ámbito de lo económico o lo empresarial, ha irradiado el campo de las políticas ocupacionales y sociales. Más recientemente, ha comenzado a infiltrarse incluso en esferas de la vida íntima, de la conciencia. No en vano se habla de espíritu emprendedor. Estas últimas esferas se sitúan cada vez más lejanas del origen empresarial del término emprendedor y suscitan por ello una sorpresa al ver asociados vocablos que hasta entonces no compartían campo semántico. En estas asociaciones semánticas, la idea de emprendedor se apropia del sentido de la palabra que lo acompaña, a la manera de las especies intrusas que se instalan en un hábitat en el que no estaban presentes y acaban con las autóctonas.

Algo parecido ocurrió en las normativas y documentos europeos cuando, a lo largo de estas dos últimas décadas, comenzó a aparecer el término emprendedor y, paulatinamente, fue desplazando a otras formas de nombrar la realidad. Formas que han ido desapareciendo o que han de ajustarse a la ya hegemónica nueva variedad emprendedora. Hoy, lo que se hace difícil es no encontrar esta figura en el mencionado marco normativo. Todas las disposiciones que se producen están plegadas a la lógica del emprendedor. En el inicio de estas dos últimas décadas, la figura del emprendedor comenzó introduciéndose en la UE en un marco que la precedía, ahora ella es el marco. En la estrategia 2020, que busca una economía inteligente e integradora, la idea del emprendimiento es ya transversal.

El presente texto se acerca al concepto de activación a través de esta idea de emprendedor, muy apreciada en la condición neoliberal actual, que entronca y se materializa en programas de la UE 2020. Hay que señalar que la difusión del emprendimiento se enclava en el contexto de los grandes cambios

sociolaborales actuales. En primer lugar, en el marco de la progresiva empresarialización del trabajo asalariado en sí mismo, con un avance de la individualización y la responsabilización, sobre todo en trabajos cualificados y, en segundo lugar, en lo que respecta a la difuminación de las fronteras del trabajo asalariado debido a la proliferación de nuevas figuras laborales basadas en el trabajo por cuenta propia. El trabajo asalariado, sobre todo el altamente cualificado, está viviendo este proceso de reconceptualización desde la lógica emprendedora. Esta redefinición genera nuevas prácticas y arquetipos que traerán un profundo impacto en el mundo del trabajo. El objetivo de esta comunicación es pues profundizar en el análisis de procesos de activación laboral en la estrategia UE 2020 a través de la idea de emprendedor.

En un primer apartado (I), nos adentraremos en el significado de la idea de emprendedor y en su papel en la progresiva empresarialización del concepto de trabajo. Posteriormente, dedicaremos el apartado (II) a enmarcar esta idea en el contexto de la Estrategia Europea 2020, para ello analizaremos su principal documento: el Entrepreneurship 2020 Action Plan. Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe (EAP) y también, el programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE). Cerraremos el texto con un capítulo de conclusiones.

Respecto a la idea de emprendedor, de activación emprendedora, cabría retrotraerse a los inicios del capitalismo industrial para rastrear el papel del empresario en los precedentes de la Economía Política Clásica y sus posibles reflejos en la actualidad. Christian Laval (2015) ha analizado como Cantillon o Say ya ponían en primer plano la figura del empresario como modelo de vida. Sobre todo, dos de las dimensiones, según ellos, más características: la dimensión heroica, de empresa arriesgada, y la dimensión de cálculo y racionalidad. Más allá del interés de estas huellas en los orígenes del empresario liberal, para describir el ascenso actual del emprendedor en el marco de la condición neoliberal, nos interesa detenernos en momentos más recientes (Feher, 2007; Foucault, 2007, Bröckling, 2015). En concreto, en la formulación de la idea de capital humano por parte de autores de la escuela de Chicago. Estos autores, fundamentalmente Gary Becker, autor material del concepto, reformula en la década de 1960 la idea de que todos disponemos de un capital y hacemos esfuerzos por rentabilizarlo. En todos los campos de nuestra existencia, hacemos elecciones en términos de costes y beneficios, tanto para ganar dinero como para mejorar otros aspectos de la vida familiar y

personal. Todos estos comportamientos forman parte de una misma función de utilidad que, finalmente, es la de maximizar la renta personal. Incluso en las decisiones más trascendentales, todo tiene un precio y es el individuo regido por esa función de utilidad quien decide. Becker expone este planteamiento en el marco del neoliberalismo americano, que acentúa el papel del individuo en la toma de decisiones y en el comportamiento económico. Cada uno tiene que velar por su capital, tiene que tomar sus decisiones, tiene que protegerse a sí mismo, no hacen falta, por tanto, aparatos estatales ni regulaciones para que la sociedad funcione, basta con que los individuos se esfuercen, calculen sus conductas y sus estrategias de costes y oportunidad. En definitiva, han de comportarse como empresarios porque es la mejor forma de maximizar tiempo y renta. La vida es un capital al que tengo que sacar el máximo partido. Es el "empresario de sí mismo" que analizó Foucault (2007) y que ha tenido mucha difusión en la literatura actual.

Siguiendo a Michel Feher (2007), esta reformulación de Becker pertenece aún a la matriz del liberalismo clásico, que entiende el capital humano como maximización de beneficios futuros, tal y como también era entendido el modelo de empresario a lo largo de la industrialización. Sin embargo, a mediados de la década de 1980 se produce una novedad en la idea de capital humano que lleva a un desarrollo más concreto que el que había mantenido Becker. En el marco de la interpretación del surgimiento de la "condición neoliberal", que Feher considera que trae una redefinición del mundo de la empresa y del trabajo guiada por la financiarización, también se reformula el capital humano. Más allá de un empresario de sí mismo maximizador de rentas futuras, el capital humano en el contexto de la financiarización invita a que el individuo se conciba como un gestor de una cartera de conductas sobre las que toma decisiones, que le valorizarán o no, guiadas por la lógica de mostrarse más atractivo, acreditado frente a las empresas. La diferencia de este empresario de sí mismo financiarizado es que cada vez menos sus decisiones son guiadas por el criterio de obtener rentas futuras (por otra parte, sujetas cada vez más a procesos de incertidumbre). En el capital humano financiarizado no basta con adaptar de forma pasiva el propio capital humano a las demandas de las empresas financiarizadas. Hay que anticiparse, hay que acreditarse ante el mercado. Un mercado cargado de incertidumbre en el que no se sabe a ciencia cierta cual serán los valores más provechosos. Tampoco lo saben las empresas. Por tanto, hay que esforzarse en obtener atractivo, la acreditación de uno mismo (a la manera de las agencias de acreditación) pasa, al menos, por resultar

creíble. En esta nueva lógica financiarizada del capital humano, no solo hay que estar muy capacitado, sino también preparado para lo que todavía no está.

Christian Laval ha descrito estas conductas como "ultrasubjetivización": "interiorización de la superación infinita de sí en la búsqueda permanente y agotadora de un más allá de sí [...] Con esta reedición o progresión del capital humano el sujeto se entiende como una réplica humana del capital: liquidez, volatilidad, mutabilidad" (Laval, 2015: 29). La penúltima moda del desarrollo personal -el job crafting- desvela ese papel del trabajador como inversor en sí mismo, que ha de "invertir" en su propio futuro, saber reinventarse, recombinarse, reorientar su propio trabajo y trazar sobre este un plan de inversión.

Alcanzar la perfección de cara a aumentar tu atractivo significa, asimismo, ofrecer indicadores que destaquen tu eficacia y rendimiento potencial, el manejo de sentimientos y la apariencia física. Esta última es un indicador de correspondencia con la idea de atractivo, por tanto, el lookism aplicado a la empresa hace imprescindible mostrarse acorde a la identidad corporativa, por ello hay que incrementar el capital estético (Hernández, 2015: 64). Además, el manejo de los sentimientos se convierte en un activo estratégico fundamental, el "atleta corporativo" (Loehr y Schwartz, citado en Hernández, 2015: 93) puede dejar en segundo plano los conocimientos acumulados del viejo modelo profesional, pero no puede aplazar en ningún caso las competencias emocionales: el autocontrol, la resiliencia, la flexibilidad.

Comportarse como un emprendedor es la mejor forma de lanzar mensajes sobre el atractivo del propio capital humano en un periodo en el que no hay caminos trillados.

Este ascetismo del rendimiento físico, sentimental y empresarial es lo que reclama el discurso dirigido a hacer atractivo el capital humano, pero cabría discutir con detalle la distancia entre los discursos y los hechos, la distancia entre la retórica del emprendimiento y la aplicación real al mundo empresarial. Aunque este es un objetivo demasiado amplio para este artículo, sí conviene confrontar algunas contradicciones que se plantean entre la reclamada ascesis del yo frente a la realidad constatada de la precariedad en el entorno del trabajo cognitivo sujeto a la lógica emprendedora. La ideología del capital humano financiarizado es un desestabilizador del tiempo a corto, medio y largo plazo (Moruno, 2015). Es un generador de incertidumbre y de desigualdad:

responsabiliza a los individuos de gestionar sus riesgos como un fondo de capital riesgo y mistifica una presunta igualdad de oportunidades, que esconde las condiciones sociales reales en las que se desarrolla el capital humano y el emprendimiento. Por añadidura, mantiene a millones de jóvenes universitarios en lo que podríamos llamar la "trampa del capital humano" o la "trampa del emprendedor": cumplen los mandatos que les lanza el capital humano de comportarse como empresa, pero apenas hay certezas de poder llegar a serlo y pocos son los elegidos que finalmente alcanzan las promesas. El fondo de capital riesgo de Marc Andreessen, creador del primer navegador Mosaic y de Netscape, considerado como una de las 100 personas más innovadoras del mundo por la MIT Technology Review y calificado como "el hombre que vio el futuro", analiza 3000 proyectos de inversión anualmente, invierte en quince de ellos, 10 fracasarán en plazo breve, tres o cuatro se mantendrán y, si hay mucha suerte, uno podría convertirse en un unicornio, con que esto ocurriera una vez cada diez años se habría multiplicado por mil la inversión de su fondo de capital riesgo. Hay 803 fondos de este tipo en Estados Unidos y en 2014 invirtieron 48000 millones de dólares persiguiendo el sueño del unicornio (Friend, 2015). Es un sueño similar el que se les pide perseguir a los miles de posgraduados a los que se empuja a participar en el capital humano emprendedor.

Este advenimiento del *anthropreneur* (Linhart, 2015), de la persona regida por el comportamiento emprendedor, no se expresa solo en el terreno de la difusión ideológica que acabamos de ver. La figura del emprendedor sirve como arquetipo también en el terreno más concreto de las actuales transformaciones en las fronteras del trabajo asalariado, entre trabajo dependiente e independiente. Aunque la hegemonía cuantitativa del régimen salarial por cuenta ajena es indiscutible (Riesco, 2016), en las dos últimas décadas, asistimos a una profusión de formas laborales que se alejan del trabajo dependiente, se pierde claridad en la definición de los márgenes del empleo asalariado. Aparecen nuevas figuras laborales que traen cambiantes pautas de movilidad o temporalidad, formas jurídicas híbridas que combinan los estatutos de empleo y el desempleo -como los parados que inician una actividad laboral por cuenta propia-; o que compatibilizan el trabajo dependiente e independiente -como la pluriactividad de los autónomos simultánea con un empleo por cuenta ajena-, o que hacen acoplar la actividad y la inactividad -como es el caso de la jubilación flexible- (D'Amours, 2006; Bernard y Dressen, 2014; Bureau y Corsani, 2014).

Al compás de estos cambios, que además se suceden con rapidez en un contexto de transformaciones tecnológicas, la figura del emprendedor parece haberse convertido en la forma de muchas de estas nuevas formas laborales. Una figura que discursivamente aúna iniciativa, espíritu innovador y capacidad personal para afrontar los cambios y que debería servir de modelo también a los trabajadores autónomos. El relanzamiento en estos años de la figura del emprendedor tiene, por tanto, efectos sobre las concepciones del trabajo y legitima un modelo de comportamiento que se interpreta como ejemplar.

En estas tres últimas décadas, al compás del crecimiento en las empresas de los procesos de flexibilidad y subcontratación, este sector del trabajo independiente ha recogido muchas de las necesidades "atípicas" del capitalismo postfordista: trabajo sin medida temporal, intermitencia y ocasionalidad, que se acumulan en los contratos incompletos, y ha aportado una enorme flexibilidad a las empresas en las zonas grises entre el trabajo asalariado y la empresa. Esta nueva autoempresarialidad se ajusta a las formas de trabajo por proyectos muy en boga en los últimos años y destinadas a crecer (Legault y Chasserio, 2010). También se ajusta a la expansión de la consultoría como herramienta de las empresas que externalizan estas funciones en sus estrategias de downsizing (Maestriperi, 2012). Esta complicidad entre las áreas de trabajo independiente más cualificado y el mundo de la empresa ensancha una zona de flexibilidad a costa de hacer recaer sus efectos sobre las espaldas de esta franja de trabajadores independientes. Los más cualificados de entre ellos se aplican de buen grado a estas demandas de flexibilidad y eligen el modelo de vida autónoma del emprendedor, mediante el cual se convierten en jefes de sí mismos y actores de su propia vida profesional, asumiendo voluntariamente los costes que dicha flexibilidad imponga.

Esta mistificación de la cultura empresarial de los cualificados contrasta mucho, sin embargo, con los miles de autónomos, independientes, emprendedores con poca cualificación. Para ellos la flexibilidad no se convierte en excelencia, sino en precariedad y se vislumbra que el trabajo independiente, inscrito en la lógica emprendedora, está sirviendo para reencuadrar la precariedad laboral que el modelo de capitalismo neoliberal financiarizado produce estructuralmente. Ser emprendedor responsabiliza e impone a los autónomos en precario las categorías de interpretación del trabajo de la elite dominante del actual capitalismo. Para los más identificados con la cultura emprendedora su actividad es "un desafío agradable" "excitante" "entusiasmante" "lúdico"

"apasionante", "un reto personal" como se lee en las revistas de divulgación del sector emprendedor, pero en general son la minoría. Esto conduce a una psicologización galopante y a una cultura del yo y del desarrollo personal que hace crecer la precariedad y la vida mezclada con el trabajo.

El mito del emprendedor queda al descubierto cuando se ponen sobre la mesa las malas condiciones reales en que el trabajo autónomo se desenvuelve. Los que tienen salarios altos y se ajustan al estilo emprendedor son unos pocos elegidos. En cambio, para la mayoría, los ingresos son bajos y, además, las desigualdades salariales se justifican por la idea de que el talento es el que marca las diferencias y cada cual tiene un grado de talento y reputación diferente. A tenor de las investigaciones citadas a lo largo de este apartado, lo que plantea menos incertidumbres son las nocivas consecuencias que aquí hemos resumido en términos de desigualdades, precariedad y erosión de los sistemas de protección social.

II.- Europa 2020 y la revolución emprendedora: las grandes líneas y documentos de política emprendedora en EU2020

El documento fundamental que asienta la idea de emprendimiento en Europa 2020 es el *Entrepreneurship 2020 Action Plan. Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe* (EAP), en él se marcan las grandes líneas que articularán el fomento del emprendimiento. Aunque este documento da continuidad a la *Small Business Act* ideada para las PYMES en 2008, el tratamiento monográfico de la figura del emprendedor resulta innovador y, a la vez, sintomático de las orientaciones de la UE. En el EAP, resuenan los discursos de épica empresarial que han caracterizado las propuestas de apoyo a la figura del emprendedor de los centros de negocios, las escuelas de administración de empresas y las asociaciones empresariales como solución a la crisis en estos últimos años. Las declaraciones de los responsables de la UE, como por ejemplo las del Comisario de Industria y Emprendimiento de la UE, entre 2010-2014 -Antonio Tajani- en el comunicado de prensa de la presentación de la iniciativa, son muy elocuentes: "más emprendedores significa más empleo, más innovación y más competitividad. Convertirse en emprendedor y convertir los proyectos en realidad requiere mucho riesgo personal y esfuerzo. Los emprendedores son los héroes de nuestro tiempo [...]Suscitar una revolución empresarial es una tarea

conjunta de la Comisión y de los Estados miembros, con la que tienen que comprometerse a largo plazo". La simetría de estas palabras con el discurso del héroe-emprendedor de las asociaciones empresariales ensambla a la perfección³⁰.

En la misma sintonía, se halla la justificación de la estrategia del EAP como necesidad prioritaria para salir de la crisis de 2007 y de los reveses posteriores en el empleo. En la apertura del documento, se argumenta que la vía emprendedora es la salida de la crisis; incluso se sugiere que la debilidad de la cultura emprendedora es la responsable de dicha crisis ya que el emprendimiento es garantía de creación de empleo y, a la vez, de mejor empleabilidad para los trabajadores. De hecho, para resolver estas carencias, el primer pilar del EAP se propone la educación y la formación en materia de emprendimiento, para lo que se despliega todo un plan de choque con alianzas con instituciones internacionales, como la OCDE, pionera en la difusión de la idea emprendedora en las escuelas. Esta difusión se pretende que alcance a todos los niveles educativos y cree un ecosistema -este término es de un uso frecuente en el documento y en la jerga emprendedora- que conecte el nivel universitario con el mundo de la empresa, que vaya desde el "teacherpreneur" en la primaria (Arruti, 2016), al emprendedor universitario. En el EAP, se abre la posibilidad de integrar la financiación de estos proyectos de formación dentro del Fondo Social Europeo, diferenciados del Lifelong Learning Programme (LLP), con lo que se acrecienten las oportunidades y la omnipresencia de la educación emprendedora.

El segundo gran pilar del EAP es la creación de un entorno facilitador para los emprendedores, compuesto por un lote de iniciativas que responden a las demandas clásicas y reiteradas de las organizaciones empresariales: financiación, fiscalidad, nuevas tecnologías, facilidades burocráticas para creación y venta de empresas, y medidas de segunda oportunidad para emprender. En cuanto a la financiación, además de activar los fondos propios de la UE, se pretende crear un mercado europeo de microfinanciación y simplificar los procedimientos para las pequeñas empresas de cara a obtener

³⁰ Véanse, por ejemplo, los informes del Círculo de empresarios (2009): "El espíritu emprendedor: elemento esencial para afrontar la crisis económica española". En la misma línea, las declaraciones del Decano de IE Business School, Santiago Iñiguez De Onzoño: "Los emprendedores serán los héroes de la próxima generación" (declaraciones a El País 4/1/2015) o, por citar una última referencia, la de la plataforma internacional de networking empresarial The Heroes Club, mentores del espíritu emprendedor.

fondos por parte del sector privado (miniobligaciones, formas de financiación colectiva y facilidad de acceso a *business angels*). Respecto a las nuevas tecnologías, el objetivo es ampliar la formación, la difusión y la sensibilización en el uso de las nuevas tecnologías y, sobre todo, en el desarrollo del ciberemprendimiento. Asimismo, la reducción de la burocracia y de la carga normativa parece estar entre las prioridades del EAP, la ventanilla única, la simplificación de trámites y otras desregulaciones han abierto una carrera para reducir el coste y el tiempo de creación de una empresa. Finalmente, ante el elevado porcentaje de empresas fallidas y para que no decaiga el espíritu emprendedor de los *serial entrepreneurs*, el EAP ha incluido la "segunda oportunidad" para asegurar el talento de los sufridos emprendedores.

El tercer pilar del EAP persigue dos objetivos: el primero es extender su acción a colectivos excluidos o infrarrepresentados en el mundo emprendedor, el llamado inclusive entrepreneurship sobre el cual la OCDE tiene experiencia acumulada y ahora se plasma en la EAP. Este emprendimiento inclusivo incluye al conjunto de los grupos desfavorecidos "convencionales": las mujeres, los mayores, los inmigrantes, los desempleados y los jóvenes. Para todos ellos se articulan planes dirigidos a favorecer la diagnosis para poner en marcha una empresa, la formación en planes de empresa, la educación emprendedora y dirección de empresas; el acceso a finanzas y sistemas de documentación y la difusión de buenas prácticas. El segundo objetivo de este tercer pilar es promover y visibilizar la figura del emprendedor ya que el EAP señala, un tanto sorprendentemente, que es una figura desacreditada, insuficientemente conocida, a la que le faltan modelos y no se valora como una profesión deseable. Se preconiza una estrategia de comunicación positiva: «día del emprendimiento de la UE», el nombramiento de emprendedores famosos de cada país como "embajadores nacionales del emprendimiento" y, en general, que se intensifiquen sus actividades de promoción del emprendimiento, de buena imagen y business friendly. Los redactores del EAP concluyen el documento con toda una apología del mundo emprendedor: "Por ello, un amplio debate público, especialmente en los medios, es esencial para una revolución empresarial. Las instituciones públicas y privadas deben poner énfasis en la importancia social y económica del emprendimiento, no solo como una verdadera carrera, sino también como un asunto del mayor interés nacional, europeo e internacional."

Resulta sorprendente que, con la omnipresencia de la figura del emprendedor en todos los medios de comunicación, los redactores del EAP insistan en este tono apologético hacia la figura del emprendedor a lo largo de todo el texto y subrayen, precisamente, la falta de conocimiento en la sociedad sobre sus beneficiosas aportaciones. Desde el inicio de la crisis de 2007, el entorno empresarial de los países de la OCDE reforzó la propaganda sobre la figura del empresario y de la empresa. Se desató un nuevo episodio de lo que Tomas Frank (2000, 2013) ha denominado populismo de mercado. Esta estrategia consiste en glorificar, desde medios empresariales, y en armonía con los partidos políticos más afines, la figura de la empresa y del emprendedor como medio de legitimación del modelo capitalista y en concreto de sus instituciones empresariales esenciales. Esta es una estrategia ya repetida en momentos anteriores y que, siguiendo a Frank, se intensifica en periodos de crisis económica, cuando la responsabilidad y la reputación de las empresas se ponen en cuestión. El brote de populismo de mercado vivido a partir de la crisis de 2007 se concretó en una saturación de la figura del emprendedor en los medios de comunicación; en la construcción de un relato donde se le ha presentado como el salvador de la economía; en la culpabilización de la crisis a otras instancias; en el refuerzo del lobby empresarial y en la demanda de normativa y fondos estatales orientados a los intereses emprendedores. La figura del emprendedor se ha presentado rodeada por un halo de progreso e innovación. El emprendedor se ha exhibido como un ciudadano comprometido y amante de la libertad, sobre todo de la libertad de mercado. Si atendemos a la profusión de noticias y otras múltiples iniciativas -ferias, lanzaderas de empresas, revistas, programas televisivos, becas, prácticas, concursos, premios y convocatorias de ayuda, entre otros-, se podría constatar que la "revolución emprendedora" ha tenido lugar.

La UE se ha abierto a estas influencias con una proliferación de programas proemprendedores en el contexto de Europa 2020. No es que con anterioridad a la crisis de 2007 no hubiera inclinaciones business friendly, pero a partir de entonces la atmósfera emprendedora está más orquestada y articulada como se deduce de la estructura del propio EAP. El espacio de este texto no es tan extenso como para tratar con detalle todos los programas, sin embargo, en el apartado III que se desarrolla a continuación describiremos brevemente alguno de ellos. En primer lugar, trataremos el programa Erasmus for Young Entrepreneurs y posteriormente, en el apartado (III.1), algunos casos de países

Europeos que han desarrollado legislación nacional reciente sobre emprendedurismo en el contexto Europa 2020.

II.1.- El programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE), negocios al alcance de la juventud

El primero es el programa Erasmus for Young Entrepreneurs (EYE) cuyo objetivo es potenciar los intercambios internacionales de emprendedores jóvenes. Está dirigido a jóvenes emprendedores que inician una actividad empresarial para adquirir habilidades y conocimientos mediante el intercambio con un empresario más experimentado de otro país europeo que ejerce funciones de mentoring. El programa inició en 2009 encuadrado en Small Business Act, pero ha sido retomado en el EAP y ha crecido a lo largo de estos años. En un balance realizado por la Comisión Europea y Eurochambres (2015), conmemorador de los cinco primeros años del programa, se señala que durante este quinquenio se han realizado más de 2500 intercambios que han permitido participar a 5000 emprendedores nuevos o ya experimentados.

La UE financia estos intercambios de hasta seis meses de duración y son administrados por las Cámaras de Comercio centralizadas en Eurochambres, la Asociación de Cámaras de Comercio e Industria Europeas. De hecho, Richard Weber, su actual presidente, prologa la publicación mencionada y celebra que la Unión Europea haya respondido "a la recomendación que habíamos dirigido a los políticos de la UE para que crearan un programa de este tipo". Además, se felicita por los resultados de la encuesta realizada entre los emprendedores participantes en el programa para quienes la experiencia ha mejorado sus capacidades personales (autoconfianza, determinación, etc.); sus conocimientos de gestión y a la vez aumentó su volumen de negocios y sirvió para la circulación de nuevas ideas.

En el programa, se realizan encuentros internacionales anuales a los que asiste una selección de participantes que presentan su plan de negocio a un comité de expertos en gestión e inversores. Allí también se completa la formación, se evalúa el programa y se estudian nuevas líneas de mejora. En conjunto, aunque no es mucha la documentación existente, se deduce que el programa es un foco de irradiación del modo de vida y los valores empresariales. Los materiales promocionales y los balances publicados reflejan las expresiones más directas

de la cultura de los negocios: "¿No puedes encontrar trabajo? créalo tú mismo", "¿Tienes una buena idea de negocio? ven y véndela", "He cambiado mi vida, ahora soy emprendedor". Las sugerencias que los jóvenes realizan al programa para mejorarlo son consonantes con lo anterior: armonizar la legislación europea sobre emprendedurismo, más fondos para los jóvenes emprendedores, apremiar a los políticos para que hagan prácticas sobre cultura empresarial, reducir la regulación o crear una Academia de Emprendedores en el seno del programa o en algún ámbito de la UE, son algunas de las propuestas mencionadas. Parece inequívoco que el programa difunde la cultura empresarial como modo de vida. Es más, de una determinada cultura empresarial, quizá la más arraigada a la visión clásica del beneficio individual. La ausencia de cualquier referencia a la proyección o a la cohesión social induce a pensar que en el programa prima la idea de negocio personal.

De hecho, la idea de emprendimiento social no se trata apenas en todo el EAP, donde simplemente se menciona el interés que suponen las empresas sociales. Se señala que estas compartirán alguna financiación con el Programme for Social Change and Innovation (PSCI) y se remite a otros programas europeos que tratan exclusivamente este tipo de empresa. En concreto, en primer lugar, a la Social Business Initiative. Creating a favourable climate for social enterprises, key stakeholders in the social economy and innovation COM (2011) y, en segundo lugar, al mencionado PSCI que cuenta con el subprograma "Microfinance facility and Social Entrepreneurship", que tiene como misión: mejorar el acceso a microfinanciación para personas desempleadas o en riesgo de exclusión de cara a que pongan en marcha microempresas y también para la financiación de empresas sociales. Esta separación entre tipos de emprendimiento no queda explicada ni justificada en el EAP. Siendo este el documento marco, parecería más equilibrado integrar también el emprendimiento social, al que, además, se llega a calificar como muy importante.

La explicación de este predominio del emprendimiento como negocio personal en el EAP puede encontrarse en el argumento que se deriva de las observaciones siguientes. Sergio Bologna (2015) argumenta que la tradición liberal y la socialdemócrata muestran diferentes orientaciones respecto a la interpretación de la figura de emprendedor y, por su proximidad, a la de trabajador independiente, por cuenta ajena. Los liberales, y sobre todo los neoliberales, tienden a interpretarlo como cercano a las microempresas, al

mundo del business o las startup. Aunque no son considerados dentro de la definición clásica de empresa, se pone el acento en el carácter empresarial. De hecho, a veces se utiliza el término solopreneur para nombrar desde esta tradición al trabajo independiente. Estas visiones liberales se alejan de lógicas de intervención estatal para regular el trabajo independiente y preconizan medidas que faciliten la actividad, similares a las que demandan las empresas: acceso a financiación, formación, apoyos fiscales y facilidades burocráticas. Por lo general, las asociaciones de defensa que agrupan a estos emprendedores/trabajadores independientes tienen una orientación de lobby, que actúa sobre las instituciones para facilitar las oportunidades de sus asociados. En esta línea, el European Forum Independent Professionals (EFIP) representaría esta línea de abrir las puertas e influir sobre los programas de la UE.

Por su parte, la tradición socialdemócrata ha mantenido una visión menos individual del trabajo independiente, con una presencia mayor del derecho del trabajo y de la protección social en la línea de acercar al régimen salarial a estos trabajadores, de securizar las trayectorias profesionales, incluyendo seguros de paro. Frente a la lógica lobby, las organizaciones inspiradas por este enfoque tienen una orientación sindical y de protesta. Bologna pone como ejemplo la americana Freelancers Union.

A la vista de las dos tradiciones mencionadas y de las medidas marcadamente probusiness que contiene el EAP -coincidentes con la tradición neoliberal-, se puede constatar que esta ejerce una clara influencia en su concepción.

Conclusiones

Al acabar el recorrido de esta comunicación, podemos destacar dos ideas como conclusión provisional. La primera es que la figura del emprendedor extiende hoy su influencia con una rapidez arrolladora. Este término multiusos se asocia ya con la denominación de un actor económico del mundo institucional de la empresa, con una forma de adjetivar el trabajo, con una política de empleo activadora, con una aptitud ante el conocimiento y la técnica y hasta con una actitud ante la vida. La figura del emprendedor no se presenta como una mera

figura económica sino como una forma de vida que nos encamina hacia una sociedad empresarial donde lo jurídico o lo político, fuente de derechos y deberes, son desplazados por la gestión individual de la vida a modo de empresa. Lo que rodea al emprendedor es presentado con un lenguaje cautivador donde se reservan para el homo-emprendedor cualidades como la pasión, la visión o el espíritu. La idea de que cada cual ha de crear su propio empleo se ha popularizado y promete compartir todas las virtudes anteriores con quien siga la senda emprendedora. Este es el lenguaje predilecto de las publicaciones empresariales que habita también en los documentos de la UE2020 que hemos analizado.

Frente a los incapacitantes escenarios del paro y la precariedad, empresarializarse se ha convertido en una respuesta personal en el actual modelo neoliberal de fuerte hegemonía. Por eso el auge emprendedor ha alcanzado casi la difusión de un fenómeno de masas. Los sondeos realizados sobre emprendedurismo confirman que, en las opiniones de la población, el trabajo por cuenta propia es una opción en alza (CIS 2012; Adecco, 2015; Fundación Mashumano, 2014). El Eurobarómetro de la European Commission (2012) sitúa a España en cuarto lugar, tras Francia, Irlanda y Luxemburgo en la preferencia de un trabajo autónomo sobre uno por cuenta ajena. Posición esta que se acentúa entre los jóvenes. La educación en valores emprendedores alcanza ya los libros de texto de primaria. A los 8 años, los escolares estudian en su asignatura de ciencias sociales un tema sobre empresas y trabajo en el que se les enseña cómo hacer un presupuesto, cómo se organiza el trabajo en una empresa o cuáles son sus departamentos principales: marketing, compras, recursos humanos, logística (sic) y se les explica la diferencia entre una empresa mayorista y minorista. Los efectos de esta educación emprendedora ya comienzan a verse en forma de normalización del espíritu empresarial como modo de comportamiento, cuyos efectos sociales futuros desconocemos.

La segunda idea es que la UE aúpa este espíritu emprendedor y le da cabida en sus programas. En este artículo, hemos visto con detalle el Entrepreneurship 2020 Action Plan (EAP) y todas las acciones y financiación que contiene. A través de esta estrategia se afianza la construcción de un mercado ordenado, poblado por actores empresariales autorizados y ajustados a la norma y se proyecta una política marco favorable a la empresa y a la libre competencia. Las instituciones públicas se abren así a la competitividad y la establecen como base del orden político. Lo más relevante de este proceso, como han argumentado

Dardot y Laval (2016), es la forma en la que se construyen estas normas de mercado en la UE. No se elaboran a través de la discusión parlamentaria sino mediante mecanismos tecnocráticos que refuerzan el mercado, creando una estrategia supranacional de imposición de normativa que se difunde en el interior de la UE. Este orden superior genera homogeneidad entre países miembros e incluso permite a los gobiernos nacionales evitar el trabajo sucio de luchar con las resistencias que en cada país pueda conllevar este proceso de imposición del mercado. Proceso que inhibe la construcción europea basada en la cooperación política o en la solidaridad social e implanta un gobierno tecnocrático, basado en el imperio de la norma sujeta a la lógica mercantil, con un cuerpo burocrático de funcionarios, jueces y sanciones. Es la gobernanza en el proceso de fabricación de las decisiones lo que presenta hoy un gran interés. Didier Georgakakis (2012), en su sociología del personal de la UE, Sylvain Laurens (2015) con sus "micro-comunidades" entre burócratas de la UE y el lobbying empresarial o los citados Dardot y Laval (2016) ofrecen pistas valiosas sobre los arreglos técnicos a través de los cuales los altos funcionarios y los cuerpos técnicos de los bancos centrales, las direcciones económicas y financieras de los países de la eurozona y de la UE disponen el cuerpo normativo. Estos grupos comparten una misma formación basada en los patrones del grupo dirigente transnacional bajo influjo USA, con un saber/poder de imposición de normas, establecimiento de criterios estadísticos y de medida y control tecnocrático de la norma económica como prioritaria. Los altos funcionarios estatales y de los organismos internacionales se autoreproducen en este hábitat normativo, haciendo imprescindible sus competencias expertas, su prosa compleja, intercambiando buenas prácticas y otros dispositivos de poder, y conectando con otros agentes del entorno empresarial, universitario, de los medios de comunicación y la consultoría. La ósmosis entre el funcionariado y el "corporate power" en el ámbito de las empresas es una garantía de la circulación de estas formas de gobernanza de la norma técnica. La universidad aporta legitimidad a estos procesos de la mano de la corriente dominante de expertos encuadrados en el enfoque convencional, en la idea de que si no molestas, serás premiado y de que la ortodoxia puede traer financiación para sus líneas de investigación, promociones y misiones complementarias para sus ingresos. El "gentil monstruo de Bruselas" del que habla Enzensberger (2012) maquina en la actualidad bajo la fachada creativa del emprendedor.

Bibliografía

- Adecco (2015) II Encuesta Adecco Jóvenes Emprendedores 2015, http://www.adecco.es/_data/NotasPrensa/pdf/661.pdf
- Arruti, A. (2016) El desarrollo del perfil del "teacherpreneur" o profesor-emprendedor en el currículum del grado de Educación Primaria: ¿un concepto de moda o una realidad?, *Contextos Educativos. Revista de Educación* nº 19 pp.177-194
- Bernard, S. y Dressen, M. (2014) "Penser la porosité des statuts d'emploi", *La nouvelle revue du travail* nº 5 (en línea) <https://nrt.revues.org/1830>
- Bologna, S. (2015) *La new workforce. Il movimento dei freelance*, Asterio Editore, Trieste.
- Bröckling, U. (2015) *El Self Emprendedor. Sociología de una forma de subjetivación*, Ediciones Universidad Alberto Hurtado, Santiago de Chile.
- Bureau, M. y Corsani, A (2014) "Du désir d'autonomie à l'indépendance. Une perspective sociohistorique" *La Nouvelle Revue du Travail* nº 5, en línea <https://nrt.revues.org/1915>
- CIS (2012) Actitudes de la juventud en España hacia el emprendimiento (Estudio 2938) http://www.cis.es/cis/open/cm/ES/1_encuestas/estudios/ver.jsp?estudio=13684
- Dardot, P. y Laval, Ch. (2016) *Ce cauchemar qui n'en finit pas*, Éditions La Découverte, Paris.
- Enzensberger, H. M. (2012), *El gentil monstruo de Bruselas o Europa bajo tutela*, Anagrama, Barcelona.
- European Commission (2012) Entrepreneurship in the EU and beyond. Flash Eurobarometer 354. http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_354_en.pdf
- European Commission y Eurochambers (2015) Cinco años de existencia de Erasmus para jóvenes emprendedores, Oficina de Publicaciones UE, Bruselas
- Frank, Th. (2000) *One Market Under God*, Anchor Books, New York.
- Frank, Th. (2013) *Pobres magnates*, Editorial Sexto Piso, Madrid.

- Fundación Mashumano (2014) III estudio de Jóvenes Máshumano sobre flexibilidad, emprendimiento y responsabilidad social de la empresa. <http://www.mashumano.org/estudiojovenesemprendedores/#more-2729>
- Georgakakis, D. (dir.), (2012) *Le champ de l'eurocratie, une sociologie politique du personnel de l'UE*, Economica, Paris.
- Global Entrepreneurship Monitor (2015). Informe GEM España 2014 <http://www.cise.es/wp-content/uploads/Informe-GEM-Espa%C3%B1a-2014.pdf>
- Hernández, E. (2015) *Nosotros o el caos. Así es la derecha que viene*, Ediciones Deusto, Barcelona.
- Iniciador y SAGE (2014) *Observatorio de Clima Emprendedor 2013* <http://archivo.iniciador.com/es/files/2014/02/Observatorio-de-Clima-Emprendedor-2013.pdf>
- Laval, Ch. (2015) "La precarietà come "arte di vivere" nell'epoca neoliberalista", en Contarini, S. y Marsi, L. *Precariato. Forme e critica della condizione precaria*, Ombre corte, Verona.
- Legault, M.J. y Chasserio, S. (2010) "La domination dans le modèle de production de haute performance dans la gestion de projets", en Malenfant, R. y Bellemare, G. (dir.) *La domination au travail*, Québec: Presses de l'Université du Québec.
- Linhart, D. *La comédie humaine au travail*. Éditions Érès, Toulouse.
- Maestriperi, L. (2012) "La condizione precaria della consulenza", en Annalisa Murgia, Annalisa e Armano, Emiliana (a cura di) *Mappe della precarietà (Vol. I). Spazi, rappresentazioni, esperienze e critica delle politiche del lavoro che cambia*. I libri di Emil, Bologna.
- Moruno, J. (2015) *La fábrica del emprendedor*, Akal, Madrid.
- Riesco-Sanz, A. (2016) "Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España, *Revista Internacional de Sociología*, vol. 74 (1) (en línea) <http://revintsociologia.revistas.csic.es/index.php/revintsociologia/article/view/640>