



fotografia: Visual Panic (CC) flickr.com

PRECARIEDAD LABORAL

Causas y mecanismos | **De la precariedad juvenil a la sociedad precaria**

Vidal Aragonés

Iuslaboralista. Col·lectiu Ronda SCCL

índice

● Orígenes y auténticos titulares del presente trabajo	1
● Introducción. Generación precaria más allá de mitos, tópicos y etiquetas	2
● El elemento económico, político y sindical como causas de la precariedad laboral	4
● La construcción jurídica de la precariedad laboral (contrarreformas laborales)	13
● La exclusión legal e ilegal de la relación laboral: de la 'aristocracia' precaria a la ilegalización por el Estado. El tratamiento discriminatorio de la mujer: de la igualdad legal a la realidad. El trabajo no reconocido	26
● Conclusiones y perspectivas: de la precariedad juvenil a la sociedad precaria	40

0. ORÍGENES Y AUTÉNTICOS TITULARES DEL PRESENTE TRABAJO

El presente estudio no es un trabajo académico y, por tanto, no posee el desarrollo y estructura clásica de los mismos. Dejo esa labor a ese buen número de profesores/as titulares y Catedráticos/as de la Universidad Pública que escapan del control de las grandes empresas y grupos de poder y que realizan, no sólo una magnífica entrega como docentes, sino una gran labor como investigadores.

Tampoco es una mera observancia profesional “objetiva” sino que pretende ser un instrumento para reconocer las causas y los mecanismos de la precariedad laboral y para armar de argumentos tanto al movimiento sindical que pretenda defender los Derechos Laborales como a cualquier persona progresista.

Estamos, pues, frente a la traslación escrita de diferentes ponencias, charlas e intervenciones realizadas a lo largo de los últimos años alrededor de un elemento común como son los Derechos Laborales.

Son titularidad importante de lo escrito algunas ponencias trasladadas en el Encuentro Internacional de Abogados Laboralistas y el Movimiento Sindical, evento donde hemos podido coincidir en la última década buen número de iuslaboralistas vinculados al movimiento sindical de clase.

De la misma manera, también constituye una puesta por escrito de diferentes charlas y jornadas de formación realizadas a petición del sindicalismo alternativo de Catalunya, fundamentalmente el aglutinado alrededor de la CUSC, así como para algún sindicato que no forma parte de la misma o para actos sindicales realizados en Madrid.

Nacen también las ideas contenidas en las siguientes páginas de las solicitudes realizadas por diferentes sujetos de eso que se ha dado en llamar Nuevos Movimiento Sociales, así como organizaciones políticas que se reclaman del anticapitalismo.

Por último, durante el año 2011 también se expresaron gran parte de los argumentos que a continuación se pueden leer en diferentes Asambleas del 15-M, como parte de esa vocación de dicho movimiento por permanecer y dotarse de ideas.

Todos ellos y ellas son titulares reales de “Precariedad laboral. Causas y mecanismos. De la precariedad juvenil a la generación precaria”

Vidal Aragonés. 2011

1. INTRODUCCIÓN. GENERACIÓN PRECARIA, MÁS ALLÁ DE MITOS, TÓPICOS Y ETIQUETAS

"En el Estado español la Generación X se nos trasladó como transgresora culturalmente, apática políticamente e individualista humanamente, ello cuando nacía la generación que siendo la más formada conocería por primera vez vivir peor que sus predecesores."

En los últimos 20 años se ha pretendido trasladar de la juventud toda una serie de adjetivos y etiquetas generacionales de lo más tópicos.

Cíclicamente se repiten los apelativos a la violencia, la irresponsabilidad, el consumismo y el individualismo.

Curiosamente esas son las bases sobre las que realmente se asienta el sistema socioeconómico en que vivimos, donde la guerra se puede transformar en Misión de Paz, la violencia en ataque preventivo, el individualismo en emprendedor y la dependencia al consumo como capacidad de compra. Son tan poco creativos los "teóricos de generaciones" que a la X le sigue la Y y a esta la Z, sumando algún elemento cultural para diferenciarse de las anteriores.

En el Estado español la Generación X se nos trasladó como transgresora culturalmente, apática políticamente e individualista humanamente, ello cuando nacía la generación que siendo la más formada conocería por primera vez vivir peor que sus predecesores. Se llegó incluso a explotar ficciones cinematográficas como si fuesen radiografías sociales. Poco tenemos que ver

con esa juventud de *Historias del Kronen* de José Ángel Mañas, seguramente estamos más cercanos a la descripción de *Mensaka*. Pero por mantenernos en la literatura o el cine quizás la Generación Precaria de cuya construcción vamos a hablar abarca un abanico de 20 años entre los protagonistas de *La Conquista del Aire* (cinematográficamente adaptada como *Las razones de mis amigos*) y *Quiero ser punk*, ambas obras de la excelente escritora Belén Gopegui. Es decir, desde los que se están acercando a la cuarentena hasta los que se encuentran en la adolescencia; desde los que con discursos *progres* de alternativas colectivas sucumben a la individualidad hasta los que con planteamientos abiertamente anticapitalistas y de acción se esfuman entre lo colectivo indeterminado; desde el joven profesional precario hasta la joven de origen obrero que tan sólo será carne de cañón de la explotación.

Lo anterior nada tiene que ver con el concepto de NI NI, insistimos en llamarle concepto porque como realidad social es prácticamente inexistente, los que ni estudian ni trabajan son prácticamente irrelevantes cuantitativamente, cuestión diferente son aquellos a los que el sistema no les permite trabajar ni estudiar.

Aunque durante un periodo determinado se haya pretendido volver al estereotipo generacional, ni los medios de comunicación de masas ni los sectores más reaccionarios niegan la realidad precaria. Han sido múltiples los artículos, estudios e incluso obras literarias que han analizado la expresión de la generación precaria, pero pocos los análisis profundos que han abordado las causas y procesos por los que se ha construido la misma.

Sin duda el Estado español no es el único lugar donde se expresa la precariedad juvenil con virulencia. Tan sólo es necesario acercarse a la *Generación a rasca* portuguesa o la *Generación 700* (de setecientoseuristas) griega para observar procesos similares. En todo caso la realidad actual de la juventud no encuentra su origen en casualidades, maleficios o calamidades individuales inexplicables, existen explicaciones que permiten identificar su origen.

Este trabajo constituye un intento de identificar las causas determinantes, basándose en elemento económico, político y sindical. Se extiende en los mecanismos y las continuas contrarreformas laborales que han permitido la construcción de la precariedad laboral. Por último, se aportan unas pinceladas sobre los efectos de esta situación y otros datos que no aparecen en estadísticas porque no se preguntan nunca.

Como ya hemos avanzado no pretendemos realizar un trabajo académico de una generación o de la precariedad laboral, siendo los efectos que situamos meramente estadísticos y alejados de un riguroso estudio propio del campo de la sociología.

Sí que pretendemos identificar de que manera se ha desarrollado toda una generación precaria y como el proceso se extenderá al conjunto de la clase trabajadora.

Observar la precariedad laboral es entender el funcionamiento de un sistema que busca el máximo beneficio, seguramente que comprender la profundidad y la gravedad de la realidad actual pasa por analizar la derrota de la izquierda sindical y política.

“Observar la precariedad laboral es entender el funcionamiento de un sistema que busca el máximo beneficio, seguramente que comprender la profundidad y la gravedad de la realidad actual pasa por analizar la derrota de la izquierda sindical y política.”

2. EL ELEMENTO ECONÓMICO, POLÍTICO Y SINDICAL COMO CAUSAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL

De la misma manera que se nos presenta la juventud con un análisis idealista, existen interesadas corrientes de opinión que aún reconociendo la generación precaria, no se apartan de ese análisis a medio camino entre el empirismo y el idealismo. Sin duda que lo anterior responde a la voluntad de no realizar un análisis radical (de raíz), de las contradicciones del capitalismo, los efectos que de la división internacional del trabajo y sus instituciones jurídicas han proyectado en las últimas décadas.

La explicación de la precariedad laboral encuentra tres elementos determinantes que se interrelacionan o retroalimentan entre ellos. Hablamos del elemento económico, político y sindical. Si bien el económico es el primordial, este guarda una importante relación con el político y sindical, siendo las diferencias en estos elementos en relación a las realidades de nuestro entorno las que explican el mayor nivel de precariedad que en otros Estados de la Unión Europea.

Así profundizar en las causas de la precariedad laboral en el Estado español pasa por analizar tres cuestiones bien diferenciadas pero que se acaban retroalimentando:

- **Desregularización, privatización, reducción de costes en el trabajo**
- **Involución ideológica en la sociedad**
- **Sindicalismo de la renuncia**

EL ELEMENTO ECONÓMICO: DESREGULARIZACIÓN, PRIVATIZACIÓN Y REDUCCIÓN DE COSTES LABORALES

Sin pretender realizar un análisis economicista, errado sería el estudio si no entendiésemos que en última instancia es este el elemento determinante. Debemos avanzar que la aproximación al elemento económico no se realiza ni con profundidad ni con rigurosidad, por necesitarse para ello una extensión superior que la que aquí utilizamos y unos conocimientos económicos que quien escribe no posee. Ello no debe ser un problema para acercarnos a tendencias y procesos económicos.

Las teorías que se imponen en el Chile de Pinochet de la mano de la Escuela de Chicago, pasan de ser marginales y observadas como radicales a desarrollarse por buena parte de Estados y organismos internacionales (aquellos no elegidos democráticamente o sin control democrático). Así el bautizado escolásticamente como “neoliberalismo” plantea e impone políticas laborales basadas en 3 ejes:

- **Desregulación.** De las normas que puedan ser un límite para el desarrollo del capital, del comercio, de la inversión, aunque puedan suponer menos derechos laborales, garantías sanitarias o medioambientales o de protección de economías periféricas ante economías centrales.
- **Privatización.** De las empresas o servicios públicos que se prestaban por los Estados con mayor o menor intensidad con criterios de universalidad, igualdad, incluso gratuidad y sin ánimo de lucro. Sin limitar que sectores esenciales de la economía (electricidad, comunicaciones, agua, gas) o servicios sociales (educación, sanidad o justicia) pudiesen someterse a criterios de rentabilidad.
- **Reducción de costes de trabajo.** Obtener beneficios empresariales en base a reducir los salarios, modificar ilimitadamente las condiciones de trabajo (jornada, horario, etc.) adaptándolas en el momento a la demanda. Sin que ello suponga garantizar contratos indefinidos, indemnizaciones dignas ante el despido o fuerte participación sindical.

Desde los años 70 las empresas empiezan a organizar el trabajo mediante la fragmentación e internacionalización de los procesos productivos. Lo que hasta el momento eran procesos que se ejecutaban en una misma unidad productiva o empresa, pasan a desarrollarse por diferentes empresas, por diferentes unidades productivas e incluso en diferentes países. En todo caso el objetivo es la transformación de costes fijos en costes variables, reduciendo gastos derivados del trabajo.

A la par, fundamentalmente en los años 80 y 90, se desarrollan desde los Gobiernos procesos de privatización de los servicios o las empresas públicas, requiriéndose a su vez por la patronales una reducción de costes laborales a través de la minorización de derechos laborales.

En el terreno de lo concreto y para el Estado español se malvenden empresas públicas (Telefónica, Caja Postal-Argentaria, Repsol, Endesa, Iberia, Aceralia, Tabacalera, etc) y se privatizan parcial o totalmente la gestión de servicios como la educación y la sanidad. Ello no sólo afecta a la posibilidad de intervención del Estado sobre la economía sino a la transformación de empleo estable y de calidad, el que existía en las empresas y servicios públicos, por trabajo precario, el que se da en las empresas que en la actualidad desarrollan idéntica actividad.

Se incorpora el proceso *just in time* como forma de organización del trabajo, lo cual va acompañado por la descomposición del proceso productivo. Los efectos de estas realidades sobre el trabajo serán la subcontratación y el desarrollo del sector servicios en una adaptación a la demanda a través de la contratación a tiempo parcial y el contrato temporal. A su vez se separan y atomizan a los trabajadores atendiendo a categorías, funciones o incluso actividades concretas del proceso, ello será un elemento más para impedir el desarrollo de acciones unitarias.

Lo visto hasta aquí podría servir de

explicación común sobre los orígenes o causas de la precariedad laboral para cualquier Estado de la Unión Europea pero el caso concreto del Estado español se expresa con mayor intensidad por otras cuestiones también de origen económico.

La entrada en la entonces Comunidad Económica Europea no sólo supuso el cumplimiento de las “recetas” neoliberales sino la inserción de la economía española profundamente en la economía europea y mundial, lo que tuvo como efecto por una parte eliminación de ciertas actividades (siderurgia, determinada industria y agricultura) para apostar por una especialización en la construcción, el automóvil, la industria agroalimentaria y el turismo. Sin duda que la construcción y el turismo son la causa del fuerte crecimiento de la economía española durante los años 90 pero también el origen de la existencia de mayor precariedad. La inserción de la economía española en la división europea del trabajo supone un germen permanente de desempleo porque la industria española no es tan competitiva como otras. A su vez la especialización en sectores como los servicios (esencialmente turismo) y construcción supone incrementar el trabajo inestable o mal remunerado.

Así el sector de la construcción va acompañado de elementos que convierten el contrato generalmente en temporal, de segmentación de los trabajadores (a través de la subcontratación según actividades) y de expresión de figuras que excluyen de laboralidad, como los trabajadores autónomos o falsos autónomos.

Por lo que respecta al turismo no sólo es el sector de temporada por antonomasia sino que responde a bajos salarios y temporalidad en la contratación como práctica.

La suma de estas realidades de origen económico son las que determinan el alto nivel de precariedad laboral en el Estado español superior al de la media de la UE.

EL ELEMENTO POLÍTICO: DEL GIRO A LA DERECHA AL DEBILITAMIENTO DE LA CONCIENCIA DE CLASE

Alguien podría preguntarse que relación guarda la realidad política con la precariedad laboral. Pues ello puede analizarse desde dos o hasta tres interrelaciones entre lo político y elementos que han sido determinantes en la degradación de los derechos laborales.

En primer lugar la manera que han permeabilizado y penetrado en la agenda de los Gobiernos de turno las prácticas emanadas del “neoliberalismo”, esos procesos no se desarrollan tan sólo a través de ejecutivos de corte conservador sino también a través de algunos de aquellos que todavía mantienen el nombre o la etiqueta de socialdemócratas.

Desde finales de los 70 hay un giro a la derecha de las organizaciones de izquierda, cuya mayor expresión será postcaída del Muro de Berlín, iniciándose en ese momento una campaña brutal contra todo lo que significase público, izquierda y socialismo. En el Estado español esa

primera etapa se inicia en La Transición, si bien de una manera no mecánico o lineal se irá consolidando durante los años 80 y 90. **Explicado de una manera muy simplista las organizaciones de masas socialdemócratas giran a la derecha con prácticas propias de la democracia cristiana, las mayoría de las direcciones de las organizaciones de masas comunistas mutan a socialdemócratas y la izquierda revolucionaria que agrupaba a varios miles de militantes con posiciones sindicales importantes y muy activos en organizaciones estudiantiles, feminista, ecologistas prácticamente desaparecen.**

Seguramente el periodo 1982-1989 se retroalimenta en cuanto a giro a la derecha del vaciamiento de las organizaciones, vaciamiento giro a la derecha o giro a la derecha vaciamiento, a la vez que existe una gran dificultad para explicar tanto lo ocurrido en el Este de Europa como para hacer creíble cualquier alternativa al sistema capitalista.

Todo este proceso profundamente ideológico, viene a su

vez acompañado de la mejora de las condiciones de vida de la clase trabajadora, existiendo una diferencia abismal entre la realidad de 1950 a 1970 y la de finales de los años 80. Existe un proceso de movilidad social sin precedentes, nunca el ascensor social había provocado que en el Estado español numéricamente tantos jóvenes de familias obreras dejaran el cuello azul para incorporar el cuello blanco.

Evidentemente que la pérdida de un reconocimiento en la cultura de la izquierda provoca que haya una visión individualista en el mundo del trabajo, que por un lado reforzará ciertos planteamientos de las burocracias sindicales, así como la salida individual como único mecanismo de triunfo o de evitar la derrota, tus compañeros y compañeras pasan de ser hermanos de lucha a ser competidores

En una década, 1980-1990 pasamos de barrios obreros en los que existía una hegemonía cultural de izquierdas y de clase a una penetración importante de la cultura individualista y de valores conservadores. La realidad existente hasta el final de La Transición era la de un Ayuntamiento gobernado por socialistas o comunistas y la derecha residual, el sindicato era algo incorporado en la realidad familiar y observado como una herramienta de defensa colectiva, la asociación de vecinos como el mecanismo de dignificación de los barrios y cualquier proceso de lucha en una empresa avivaba simpatías y solidaridad. El desarrollo de los años 90 genera barrios obreros donde la abstención podía llegar a más del 50%, la socialdemocracia y los sindicatos empiezan a ser vistos con desconfianza, la mayoría de organizaciones de origen comunista abandonan las movilizaciones y abrazan como actividades principales la institucional y la partidaria burocrática. Si esto pasaba en los barrios obreros en las Universidades recibían *honoris causa* delincuentes (Mario Conde) y los actos más concurridos eran los del humorista más chabacano.

Esta expresión política de giro a la derecha tiene su expresión más dramática en la negación de lo científico: se llega a afirmar que la lucha de clases no existe, incluso se niega la propia existencia de la clase obrera. Ello tiene una influencia también entre la propia clase trabajadora y sectores progresistas que titubean con estas teorías y que confunden la pérdida de conciencia de clase con un supuesto aburguesamiento.

Evidentemente que la pérdida de un reconocimiento en la cultura de la izquierda provoca que haya una visión individualista en el mundo del trabajo, que por un lado reforzará ciertos planteamientos de las burocracias sindicales, así como la salida individual como único mecanismo de triunfo o de evitar la derrota, tus compañeros y compañeras pasan de ser hermanos de lucha a ser competidores.

EL ELEMENTO SINDICAL

El elemento sindical no aparece el tercero por una cuestión trivial, sino porqué se alimenta de los dos anteriores: el económico y el político. Seguramente todavía no hayamos observado con plenitud el efecto económico sobre los sindicatos, pero ya podemos empezar a analizar como las organizaciones obreras han perdido presencia a través de privatizaciones, subcontratación y la transformación de trabajador a autopatrón (autónomos).

A su vez el elemento político ha supuesto que la mayoría de direcciones de sindicatos mayoritarios hayan pasado del discurso de clase a hablar en términos interclasistas y a prácticas que suponen renunciar a la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras.

En el terreno del microsindicalismo hemos pasado de una realidad sindical mayoritaria donde toda una generación educada en las movilizaciones y la lucha eran las que formaban parte de las representaciones unitarias, a la actualidad en la que quienes las ocupan expresan diferentes realidades: por supuesto que siguen habiendo una mayoría de sindicalistas honrados/as pero ya no forjados en procesos de movilizaciones sino de negociación permanente, a la vez que se han incorporado a los órganos de representación personas que son una emanación de la empresa o que asumen los intereses de las mismas como propios, algo que siempre había existido pero que ahora se ha extendido.

Pero lo más preocupante es el macrosindicalismo, por concretar más la mayoría de dirigentes de CC.OO. y U.G.T., que han pasado del clásico sindicalismo obrero de inspiración de los partidos

comunistas y socialistas (con todas las contradicciones que ello supone) a un sindicalismo difícilmente clasificable, muy cercano en cuanto a prácticas al sindicalismo de empresa. Ello en el terreno de lo concreto se plasma en el abandono paulatino de una combinación de movilizaciones-negociaciones como elemento clásico de acción sindical y la asunción de la negociación como fin en si mismo y la movilización como algo aislado y excepcional.

El que escribe no sólo no tiene prejuicios hacia los sindicatos, sino que es un abierto defensor del valor del sindicalismo como elemento principal de progreso social, por lo cual rechaza la demagogia de ciertos sectores conservadores que hablan del sindicalismo con el objetivo de debilitarlo a través de discursos en el que la acción sindical se reduce a la violencia o el aprovechamiento individual de las horas sindicales, nada más lejos de la realidad cotidiana. Ello no nos debe llevar a observar acríticamente el comportamiento de renuncia de las direcciones sindicales.

Así los Pactos de la Moncloa, significaron desde el punto de vista económico e ideológico la asunción por parte de las Direcciones de CC.OO. y UGT las teorías sobre la necesidad de contención de los salarios. Durante la década de los 80 el comportamiento sindical no fue lineal y de permanente giro a la derecha sino que tuvo distintas expresiones, acuerdos firmados tan sólo por uno de los dos sindicatos mayoritarios, Huelgas Generales convocadas por todos o la mayoría de sindicatos, y movilizaciones contundentes ante cierres empresariales o reestructuraciones sectoriales.

A pesar de lo anterior, se abre ya una dinámica de Acuerdo Social o Pacto Social que progresivamente barrerá las expresiones de movilización:

· Acuerdos Básico Interconfederal (ABI, 1979, tan sólo firmado por UGT), Acuerdo Marco Interconfederal (AME, 1980, tan sólo firmado por UGT), Acuerdo Nacional de Empleo (ANE, 1981), Acuerdo Interconfederal (AI, 1983), Acuerdo Económico y Social (AES, 1984, tan sólo firmado por UGT), **Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos (ASEC, 1996)** , **Pacto de Toledo (Pacto de Toledo 1996)**, **Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva (AEN y Negociación Colectiva, 1997)**, **Acuerdo Tripartito de La Moncloa**. (Acuerdo Tripartito, 2006). **Declaración para el impulso de la Economía, el Empleo, la Competitividad y el Progreso Social (Bases del Diálogo Social 2008)**, **Compromiso de Actuación sobre la Negociación Colectiva pendiente de 2009 (Diálogo Social 2009)**.

Evidentemente que cada uno de cada esos “*Grandes Pactos*” puede ser interpretado y defendido desde la independencia sindical de los firmantes pero hay algunas cuestiones que son muy objetivas que guardarán relación con la implantación y generalización de la precariedad laboral:

- Los Pactos de la Moncloa (1977) que asumen la contención salarial y que en la práctica suponen pérdida de capacidad adquisitiva.
- La Firma por UGT del AES (1984) que supone asumir el desarrollo de la contratación temporal incluso la no causal.
- Acuerdo para la Estabilidad del Empleo y la Negociación Colectiva (1997) que reduce la indemnización por despido improcedente de 33 días por año con el límite de 24 mensualidades y asumen sindicalmente que ello sirve para disminuir la temporalidad¹(algo sobre lo que en septiembre de 2010 dicen lo contrario).
- Acuerdo Tripartito (2006) se aprueba las rebajas de cotizaciones para los empresarios y se amplían en número de colectivos a los que se les puede realizar un contrato para el fomento de la contratación indefinida, indemnización de 33 días por año con tope de 24 mensualidades, asumiendo que ello contribuye a reducir la temporalidad.

¹ “El contrato de 33 días lo inventamos nosotros en una reforma laboral del 97, y es un buen contrato” José María Fidalgo, como Secretaria General de CC.OO. en el Programa 59 segundos de TVE del día 24 de octubre de 2005).

Más allá de los Pactos y Acuerdos tenemos algo tanto o más pernicioso como el asumir contrarreformas laborales sin procesos de movilizaciones sostenidas. Rompiendo con la falta argumentación que incluso se incorpora por las direcciones sindicales, podemos observar que las Huelgas Generales de 1985 (sin convocar UGT), 1988 y 2002 sirvieron para parar la imposición de salvajes contrarreformas contra las pensiones, la contratación temporal o la eliminación total de los salarios de tramitación, por lo que respecta a las Huelgas Generales de 1994 y 2010 si bien fueron masivas en momentos de gran nivel de desempleo no fue voluntad de las direcciones sindicales continuar con las movilizaciones sino recuperar el Diálogo Social.

A su vez el día a día ante la Negociación Colectiva y las prácticas de las Federaciones de los sindicatos mayoritarios han supuesto una pérdida de derechos a través de un buen número de convenios colectivos así como la destrucción de empleo por la aceptación de Expedientes de Regulación de Empleo. Es especialmente sangrante el quebramiento entre generaciones que se ha aceptado en los convenios colectivos. **Con la justificación del mantenimiento del empleo se han firmado centenares de dobles escalas salariales, legales e ilegales, que no sólo tienen un efecto regresivo sobre las condiciones laborales de las nuevas generaciones sino una visión apartada y separada entre unos y otros colectivos. Se ha transformado un instrumento de conquista de derechos laborales y unidad de clase en un elemento de pérdida de derechos y segmentación entre generaciones.**

Con independencia que los derechos laborales fuesen prácticamente inexistentes, no es el caso pero camino de ello estamos, si contásemos con una práctica sindical combativa ello invertiría o podría invertir no sólo la realidad laboral sino ser un factor de recuperación de toma de conciencia colectiva y de recuperación de los valores históricos de la clase trabajadora.

Algunas prácticas sindicales no sólo afectan sobre la pérdida de derechos sino que actúan en la conciencia de toda una generación de jóvenes que no observan los sindicatos como instrumentos de lucha o unidad de clase sino como gestorías de empleo y garantías de prebendas. Se retroalimenta así el elemento político que separa de una concepción colectiva y de clase por una cuanto menos antiorganizativa. En todo caso ello no es propio ni de la mayoría de afiliados de los sindicatos ni de la propia naturaleza de los mismos, herramientas al servicio de los intereses colectivos.

A su vez debemos manifestar la prácticamente heroica actividad que desarrollan miles de trabajadores y trabajadoras, algunos todavía incluso en CC.OO. y U.G.T. la mayoría en otras organizaciones, en defensa de un sindicalismo combativo. Cuestión distinta es la necesaria reflexión sobre las dificultades para articular un sindicalismo de clase que incida ampliamente en la sociedad.

Aunque desde ciertos sectores académicos se haya pretendido relacionar desaparición de la clase obrera, nuevo sujeto y giro sindical ello son premisas no correctas y por lo tanto conclusiones erróneas. Cuestión distinta es la necesidad de identificar el efecto de la reducción del fordismo por el desarrollo del toyotismo; la reducción del proletariado fabril y el crecimiento del trabajo en el sector servicios; el desarrollo de la subcontratación, la contratación temporal, el contrato a tiempo parcial, la negación de la relación laboral y la proletarianización de sectores profesionales; en definitiva la atomización de la precariedad.

Numéricamente en el mundo los asalariados han aumentado en las últimas tres décadas, pero incluso debemos identificar que no ha descendido el porcentaje de los mismos en ningún Estado del Oeste de Europa en los últimos 30 años, por lo tanto ninguna base científica o material encuentran esas afirmaciones que niegan la existencia de la clase obrera en el siglo XXI. Seguramente un ejercicio más empirista como es el situarse en las grandes rotondas o accesos al transporte público de mi ciudad entre las 5.15 y 5.45 horas refutaría esas afirmaciones. Ello no debe tampoco llevarnos a desatender como se han reducido los grandes centros industriales y se ha producido un proceso de fragmentación de la producción donde se pasa de grandes centros de trabajo con un única empresa, trabajadores fijos y estables a multiplicidad de centros de trabajo,

con gran número de trabajadores temporales y a tiempo parcial. Esto unido al descenso de la industria y al crecimiento del sector servicios ha reducido la influencia sindical y las condiciones de trabajo.

Lo determinante no es tanto esas nuevas realidades objetivas sino el elemento subjetivo, la realidad sindical. Podemos encontrar medianos centros de trabajo donde los trabajadores se expresan como clase y grandes empresas donde el sindicato ya adoptado totalmente el discurso patronal. Sectores enteros donde el nivel de sindicalización es superior al 95% y otros donde difícilmente se supera el 5%. Encontramos empresas donde un cierre se responde con movilizaciones y otras donde se acepta con la indemnización mínima se sin ni tan siquiera llamar a los trabajadores y trabajadoras a expresarse.

Si bien negábamos la desaparición de la clase obrera y la existencia de un nuevo sujeto sí que merece una importante reflexión entre el sindicalismo honesto las causas de la consolidación como mayoritario de un sindicalismo no combativo, de renuncia y resignación.

Sin duda que se hace necesario identificar y reconocer quien o que es hoy la burguesía, como y donde se expresa. Los mercados, los tecnócratas y la prima de riesgo son lo que históricamente se denominó la burguesía, sus mercenarios y la usura, la primera expresión no aparece identificable a ojos de la clase obrera, la segunda sí lo era.

De la misma manera no sólo debemos entender la segmentación de la clase trabajadora sino el reflujó ideológico de las últimas dos décadas como el elemento determinante que dificulta la reconstrucción de un sindicalismo combativo.

3. LA CONSTRUCCIÓN JURÍDICA DE LA PRECARIEDAD LABORAL (CONTRARREFORMAS LABORALES)

Las “*reformas laborales*” que han transformado en los últimos 30 años los Derechos de los trabajadores y trabajadoras en el Estado español son la solicitud que realizan las patronales de adaptar la legalidad a sus necesidades organizativas (aquellas que referíamos en el subapartado del elemento económico), a la vez que elemento a través del cual se generan los actuales niveles de precariedad laboral. Eso sí cada una de las contrarreformas no son presentadas como respuesta a las adaptaciones que solicitan las empresas sino siempre en base a los mismos tópicos: “*reducción del desempleo*”, “*reducción del desempleo juvenil*”, “*reducción de la brecha fijos temporales*”, “*creación de empleo*”. De un análisis científico puede observarse que en ningún caso cumplen los objetivos que dicen pretender, si bien en perspectiva de estas últimas tres décadas han construido el paisaje desolador de precariedad laboral.

Los elementos determinantes en la construcción jurídica de la actual realidad sociolaboral son la generalización de la temporalidad (a través de la multiplicidad de la contratación temporal, el fraude en la misma y su gestión), la facilitación del despido tanto individual como colectivo, la subcontratación y la utilización de la negociación colectiva como instrumento de pérdida de derechos.

Realizaremos un repaso sobre como se han modificado estas instituciones esenciales del Derecho del Trabajo, si bien avanzamos que no desarrollamos un análisis ni exhaustivo ni académico.

LA TEMPORALIDAD: LA CONTRATACIÓN TEMPORAL Y SU GESTIÓN

La contratación temporal la entendemos como uno de los ejes sobre los que pivota la precariedad laboral tanto por su efecto directo, la propia limitación en el tiempo de la relación laboral, como indirecto, en cuanto a limitadora del ejercicio de derechos. El efecto indirecto no puede existir en sentido de legalidad ordinaria (no puede haber diferencia de trato entre contratados temporales e indefinidos) sino material, en cuanto al ejercicio real de derechos y consolidación de los mismos. Así transformar la mayoría de contratación laboral en temporal supone situar a un sector de la población trabajadora ante una debilidad total ante las empresas.

La transformación de la contratación indefinida en temporal no guarda ninguna relación con esa supuesta mano invisible del mercado, por la cual se haría necesaria por la realidad productiva de contratación acotada en el tiempo, sino que ha sido una exigencia de la patronal como elemento de debilitamiento de los derechos laborales y reducción de costes.

En el originario Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) de 1980 los contratos a tiempo indefinido eran considerados la norma, y sólo se admitían contratos a tiempo determinado en circunstancias particulares y por actividades de naturaleza temporal. Aparecían así reguladas tan sólo tres modalidades de contratos temporales: contrato de obra y servicio, contrato eventual por periodo de 6 meses, contrato de sustitución de trabajador con reserva de puesto de trabajo.

Esto que parece ser una máxima de la lógica formal, contratos temporales para necesidades temporales, se ha transformado en su contrario en los últimos 30 años. El motivo han sido las distintas contrarreformas laborales que se han desarrollado en las últimas tres décadas y que han creado una situación en que en la práctica los contratos temporales son la norma y los indefinidos la excepcionalidad.

La contrarreforma laboral de 1984

Como si de la pesadilla orwelliana se tratase, la primera gran contrarreforma se desarrolló en 1984, si bien entre 1981 y 1983 algunos RD habían desarrollado diferentes modalidades contractuales temporales (RD 1363/1981, 1445/1982, 3236/1983), con la introducción de nuevas tipologías de contratos temporales (14 tipos diversos de contratos) a través de la Ley 32/1984 y una batería de Reales Decretos más propios una república bananera que no de un supuesto Estado social.

Se rompe legalmente con la causalidad del contrato temporal, o mejor dicho con el elemento de causa temporal para el contrato temporal, se legaliza la posibilidad de contratar temporalmente para cubrir trabajos que no tienen una naturaleza temporal. De la misma manera algunas modalidades temporales contemplaban la desigualdad salarial, pero el efecto más perverso fue el indirecto de la construcción de un nuevo modelo de trabajador: el temporal.

Esta contrarreforma laboral dejará como idea subyacente entre la patronal que siempre existe la posibilidad de contratar temporalmente, lo que supone romper con el principio de causalidad en la contratación temporal. Ello es debido a la posibilidad que ofrecían algunas modalidades de contratar temporalmente sin necesidad de justificación a su vez que existía tan multiplicidad que incluso para todas las situaciones encontraban un contrato temporal que daba encaje legal.

Las contrarreformas 1993-94

Lo único de novedoso de esta contrarreforma es la justificación ideológica amparándose en una mezcla de conceptos: *Europa*, cuando pretendían referirse a la CEE del momento y *Empleo*. Sobre este último debe entenderse en el contexto económico post 1992 (Juego Olímpicos y Expo) que supuso un freno en la economía productiva, si bien podría comprobarse como ninguna de las medidas adoptadas creó empleo.

La batería legislativa fue la siguiente: Ley 10/1994 de Contratos formativos (prácticas y aprendizaje); Ley 11/1994 de Tiempo de trabajo, modificación de condiciones, despido objetivo, etc; Ley 14/1994 de legalización de las Empresas de Trabajo Temporal.

Los contratos formativos, que con algunas modificaciones se mantienen hasta la actualidad, prácticas y aprendizaje, suponen a su vez la recuperación de gran parte del ideario del Plan de Empleo Juvenil de 1988, si bien su desarrollo práctico se ha mostrado tanto inútil para los objetivos de la patronal, por su escasa utilización, como nocivo para los jóvenes trabajadores por suponer percibir inferior salario que el resto de trabajadores por realizar igual trabajo.

Las contrarreformas de 1997 y 2001

La contrarreforma de 1997 opta por ordenar los tipos de contratos temporales existentes y eliminar algunas modalidades en desuso. Así se consolidan un total de siete modalidades que permanecen hasta la actualidad. Se proceda a transformar en el RD-Ley 5/2001 un contrato, que si bien temporal era causal, en un contrato sin causa para la mayoría de trabajadores. Podemos hablar de reformas sin prácticamente efectos: ni aumentan ni disminuyen la temporalidad, ni crean empleo ni lo destruyen.

Cuando en 1997 se reorganiza la contratación, ello no frena la temporalidad porque las empresas han descubierto como cuestión esencial que en relación a la contratación por tiempo determinado cumplir con la legalidad (utilizar estas modalidad únicamente cuando existe causa de temporalidad) y no cumplirla en la práctica no tiene un efecto más gravoso. En la mayoría de los supuestos reducir la indemnización de 45 días por año a 8 días por año, minoritariamente, cuando se acciona ante la jurisdicción social ante la extinción, acaban abonando igual indemnización que para el despido improcedente. Así formalizar fraudulentamente un contrato temporal ante la extinción del mismo tan sólo puede tener el mismo coste que haber cumplido con la legalidad (habiendo contratado como indefinido), por lo tanto para que formalizar contratos fijos.

Las contrarreformas 2006 y 2010: la pseudolimitación de la contratación temporal

En el enésimo cambio legislativo, el RD 5/2006 pactado con los sindicatos mayoritarios, se traslada la idea que se establece un gran límite a la contratación temporal, pero si realmente analizamos el significado del mismo encontraremos que prácticamente sólo podrá servir para reducir la temporalidad en supuestos de laboratorio.

"Fijo a los 24 meses" fue el discurso que se trasladó en su momento sobre la significación de la norma. En la práctica ni tan siquiera la señalada afirmación, que supone asumir 2 años de contratación temporal, es cierta. En primer lugar en cuanto a la limitación temporal se excluye expresamente a los contratos temporales de prácticas, aprendizaje, interinidad y relevo, con lo cual tan sólo es de aplicación a los contratos de obra y servicio y eventuales por circunstancias de la producción. Para esta última modalidad prácticamente no tiene sentido la norma porque está limitada a 12 meses.

La Ley 35/2010 tiene un significado similar a lo que acabamos de comentar. "Limita" a 3 años los contratos de obra, refuerza los supuestos de "fijo a los 24 meses" en un periodo de 30 y amplía progresivamente la indemnización del contrato temporal de los 8 a los 12 días por año (del 2012 hasta el 2015). Debemos observar que esta limitación es para un contratado concreto no para el puesto de trabajo, por lo cual limita la temporalidad para un trabajador o trabajadora en concreto pero no para el mantenimiento de la misma. A su vez debemos recordar que si ello pudiese tener algún efecto se suspendió su aplicación desde septiembre de 2011.

La gestión de la temporalidad: ETT's y subcontratación

La ley 14/94 que regula las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETT's) supone un cambio violento en la caracterización jurídica que realiza el Estado sobre los prestamistas de mano de obra, que pasan de ser objeto de tipificación en el código penal a sujeto regulado en la normativa laboral, en definitiva de la prohibición bajo responsabilidad penal a estar reconocidos como el que podrá prestar mano de obra a empresas productivas o usuarias.

Si bien en la primera etapa de las ETT's, hasta que en el año 1999 se modificó la normativa que las regula, el gran agravio que suponían las mismas era la posibilidad de diferencias salariales entre trabajadores contratados directamente por las empresas y aquellos en los que había contrato de puesta a disposición, con el paso de los años y con la formal existencia de igualdad retributiva se han demostrado más perniciosas por el hecho de ser el complemento perfecto a la temporalidad en su cualidad de entes que gestionan la misma.

Si durante más de 15 años las ETT's han crecido de manera constante más lo harán tras la entrada en vigor de la Ley 35/2010 (Reforma laboral del 2010) que remueve prácticamente la totalidad de limitaciones que existían para la contratación a través de ETT's en determinadas funciones, actividades o sectores.

La subcontratación ya aparecía inicialmente regulada en el E.T. de 1980, sufriendo tímidas revisiones (RD 5/2001, 5/2006) que en ningún caso varían sus notas fundamentales sino que introducen requisitos formales, consolidándose así un régimen que no tiene limitación alguna, en el sentido que toda actividad, salvo que norma de rango legal establezca lo contrario, podrá ser objeto de subcontratación.

La subcontratación supone en la práctica tanto una potencial fragmentación del principio igual trabajo igual salario como una transformación del trabajo indefinido en trabajo temporal. Si bien hemos señalado con anterioridad que prácticamente no tiene límites en cuanto a la actividad subcontratada, encuentra restricciones en cuanto a la forma de su ejecución. Esta limitación es la figura de la cesión ilegal de trabajadores, cuya regulación legal e interpretación jurisprudencial sitúan al trabajador no sólo ante la necesidad de accionar judicialmente para tal declaración de la situación de cesión

ilegal sino ante una carga probatoria titánica. Así son tan sólo situaciones al límite las que son declaradas como de cesión ilegal.

La combinación de privatizaciones, contratación temporales, subcontratación y ETT's puede observarse con su cara más violenta con la siguiente realidad: Años 80 empresa estatal de telefonía, la práctica totalidad de actividades se desarrollan por la misma a través de contratados indefinidos, lo que genera fuerte presencia sindical y condiciones laborales dignas. Siglo XXI la misma empresa privatizada ya tan sólo realiza la actividad central, las restantes son desarrolladas por medianas y pequeñas empresas, cuyos trabajadores realizan la actividad con contratos temporales vinculados a obra y no con retribuciones del convenio de la empresa principal sino con convenios propios o de otros sectores con condiciones precarias. Ello debilita la presencia sindical que a su vez dificulta la respuesta organizada. La misma actividad con dos expresiones distintas para los derechos laborales.

Años 80, empresa estatal de telefonía, la práctica totalidad de actividades se desarrollan por la misma a través de contratados indefinidos, lo que genera fuerte presencia sindical y condiciones laborales dignas. Siglo XXI la misma empresa privatizada ya tan sólo realiza la actividad central, las restantes son desarrolladas por medianas y pequeñas empresas, cuyos trabajadores realizan la actividad con contratos temporales vinculados a obra y no con retribuciones del convenio de la empresa principal sino con convenios propios o de otros sectores con condiciones precarias"

EL DESPIDO LIBRE, LA REDUCCIÓN DE LA INDEMNIZACIÓN Y LA PRIVATIZACIÓN DEL ACTO DE DESPIDO

La modificación del régimen del despido en los últimos años ha versado en aumentar las causas que pueden dar origen a la extinción del contrato así como reducir los costes que para las empresas suponen los mismos.

La existencia de múltiples causas de despido y la paulatina reducción de los derechos ante el mismo, indemnización y salarios de tramitación, suponen en la práctica una transformación del contrato indefinido en temporal hasta que la empresa decide el momento de su extinción. Lo que determina la estabilidad en el empleo ya no es tanto la formalidad del contrato, temporal o indefinido, sino el coste que supone para las empresas su extinción. Hemos pasado así a una realidad de indefinido temporal al temporal indefinido, este último supuesto la nueva realidad donde la vida laboral es un contrato temporal tras otro.

El despido libre y la progresiva reducción de la indemnización legal por despido improcedente

En actualidad la regulación de los efectos del despido improcedente sitúa al empresario ante la ventaja de optar entre la indemnización o la readmisión del trabajador (salvo que el trabajador o trabajadora sea representante unitario o sindical en cuyo caso se arroga tal posibilidad), por lo tanto despido libre, indemnizado pero libre. Ello no siempre fue así y en la Ley de Relaciones Laborales de 1976 todavía se mantenía un coherente régimen jurídico por el cual el despido no era libre. Debemos también recordar que ya hace décadas que el incumplimiento de requisitos formales no significa la nulidad del despido disciplinario y que tras la Ley 35/2010 tampoco para el objetivo.

De la misma manera el paradigma de indemnización de 45 días por año trabajado tampoco ha existido siempre para la declaración de despido improcedente, siendo superior de 90 días por año hasta en el Real Decreto-ley 17/1977. Es con el E.T. de 1980 que se reduce prácticamente un 50% la indemnización por despido declarado improcedente, estableciéndose la indemnización de 45 días por año de servicio con el tope de 42 mensualidades, así como los salarios de tramitación. Este régimen del despido se ha mantenido, con algunas excepciones, durante los últimos 25 años, si bien como veremos en la actualidad también se encuentra debilitado*.

Una de las excepciones al régimen general del despido fue introducida por la Ley 63/1997 estableciendo una nueva modalidad de contrato indefinido, por la cual si se utilizaba en la comunicación del

* texto realizado con anterioridad al RD-LEY3/2012 que disminuye la indemnización a 33 días por año trabajado

despido causas objetivas y el mismo era declarado improcedente la indemnización sería de 33 días por año trabajado con el tope de 24 mensualidades, lo cual suponía reducir sustancialmente el coste del despido para el empresario.

Esta modalidad aparece inicialmente aplicable a una serie de colectivos que se entiende tienen mayores dificultades para tener una relación laboral indefinida, pero paulatinamente se ha procedido a aumentar el número de colectivos al cual les puede ser de aplicación (Ley 12/2001, RD 5/2006). La Ley 35/2010 amplía a prácticamente todos los nuevos contratos indefinidos la aplicación de esta indemnización reducida con lo cual se abre un proceso a medio plazo en el cual esta será la norma y los 45 días con tope de 42 mensualidades la excepción. Debemos también recordar que los nuevos contratos supondrán para los empresarios el reintegro por parte del FOGASA de hasta 8 días por año trabajado correspondientes a las indemnizaciones por despidos procedentes (hasta 31 de diciembre de 2011 también improcedentes).

Las extinciones objetivas y su progresiva ampliación causal

Si anteriormente señalábamos como paulatinamente se ha reducido la indemnización legal existente para el supuesto de despido improcedente, en paralelo se han aumentado los supuestos por los cuales se permite despedir a un trabajador por causas no disciplinarias, lo que se conoce como despido objetivo.

El RD 17/1977 y el ET establecían un despido objetivo que prácticamente no guarda relación con el actual por lo que hace referencia a la amortización de puestos de trabajo. Si comparamos la señalada regulación con la vigente podemos observar como en la práctica se han introducido diferentes cambios y modalidades que varían incluso la naturaleza del originario despido objetivo.

El gran cambio en el despido objetivo lo encontramos en la Ley 11/1994. Se elimina la imposibilidad de utilizar el despido objetivo si existía otro puesto de trabajo en los centros de trabajo de la localidad

donde residía la empresa. Se desarrollan las 4 causas, en las que ni tan siquiera se hacen necesaria que la empresa tenga una situación económica negativa. Esta ampliación de la posibilidad de amortizar puestos de trabajo encuentra mayores supuestos para los empresarios con la reforma de 1997 mediante la cual no necesita vincular el despido objetivo en los supuestos de causas organizativas, técnicas o productivas a la viabilidad de la empresa permitiéndose incluso para mejorar su situación competitiva.

Por último el RD-Ley 5/2001 establece una nueva causa objetiva de extinción del contrato de trabajo, mediante la adición de un nuevo apartado e) en el artículo 52 del E.T.. Se trata de la extinción de contratos de trabajo indefinidos exclusivamente concertados en el ámbito de planes y programas coyunturales que no disponen de una dotación presupuestaria fija o estable.

La Ley 35/2010 facilita todavía más la extinción del contrato de trabajo estableciendo como causa económica *“la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos, que puedan afectar a su viabilidad o a su capacidad de mantener el volumen de empleo”*.

La regulación existente para los despidos objetivos toma mayor importancia si tenemos en consideración que es la que se utiliza para los despidos colectivos (E.R.E.'s), si bien ya pareciese que era suficientemente permisiva tanto la legislación vigente como la práctica de las Autoridades Laborales, aprobándose el 95% de los Expedientes de Regulación de Empleo presentados, la mayoría de ellos por mera convalidación del acuerdo entre las partes. En esa misma tendencia el desarrollo de los Juzgados de lo Mercantil y la prelación de créditos establecida en la Ley Concursal ha debilitado la situación de los trabajadores ante las antiguas suspensiones de pago y quiebras.

La eliminación o limitación de los salarios de tramitación y la privatización del acto de despido

Si hemos podido observar la progresiva ampliación de supuestos del despido objetivo (con indemnización de 20 días por año con tope de 1 año) y la reducción de la indemnización del despido declarado o reconocido improcedente, se ha procedido a limitar el concepto jurídico que llevaba aparejado este último supuesto: los salarios de tramitación*.

La Ley 45/2002, si bien no eliminó totalmente los salarios de tramitación, permite su limitación si el empresario reconoce dentro de las 48 horas siguientes al despido la improcedencia del mismo y pone a disposición la indemnización legal correspondiente, depositándola en los Juzgados de lo Social.

Ello no sólo tiene como efectos la eliminación de la percepción de unas cantidades que aumentaban el monto económico para el trabajador objeto del despido sino que privatiza el despido, pudiéndose realizar la caracterización del acto extintivo por el propio empresario sin necesidad de intervención judicial, generando entre las empresas seguridad, libertad y rapidez en cuanto a la extinción del contrato y al trabajador o la trabajadora una sensación de arbitrariedad, fragilidad e indefensión.

* Escrito con anterioridad al RD-Ley 3/2012 que los elimina

LA MODIFICACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL TIEMPO DE TRABAJO: DE LA GARANTÍA DE ESTABILIDAD E IGUALDAD A LA DESREGULACIÓN

Modificación de condiciones de trabajo

La macrocontrarreforma de 1994 seguramente ha sido el cambio legislativo que más elementos aportó para la desregularización de las relaciones laborales.

En primer lugar rompió con los mínimos existentes en el E.T. respecto a la prestación de servicios en funciones del grupo profesional. Con la Ley 11/1994 se posibilitó el cambio de funciones más allá del grupo profesional, abriendo así el paso al cambio de funciones atendiendo a necesidades empresariales.

De la misma manera en cuanto al cambio temporal o permanente del centro de trabajo la señalada contrarreforma laboral eliminaba la intervención y autorización por parte de la Autoridad Laboral. Por último también se eliminó la intervención de la Administración y la Inspección de Trabajo en los procedimientos de modificación de condiciones de carácter colectivo, así que se posibilitó la misma amparada tan sólo en *"cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda."*

Se introdujeron, por una parte, determinadas medidas que propiciaban la "flexibilidad interna", modificando aspectos significativos del modo y contenido de la prestación de trabajo: el tiempo de trabajo, el régimen legal del salario, los sistemas de clasificación profesional y movilidad funcional, las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, la movilidad geográfica, etc. Así la causa que se hacía necesaria para la modificación de condiciones se amplían en el sentido de requerir tan sólo que la medida empresarial favorezca la posición competitiva de la empresa o una mejor respuesta a las exigencias de la demanda.

La negociación colectiva

Si bien la disminución de las retribuciones no ha tenido un carácter legal sí que la encontramos a través de ese híbrido entre ley y contrato que son los convenios colectivos.

Los mecanismos han sido varios. El directo a través de una política de contención salarial (en la práctica reducción salarial) a través de los convenios colectivos, pero también indirecta con otros mecanismos: la aprobación de nuevas categorías profesionales con retribuciones inferiores, así como la firma de dobles escalas salariales (entiéndase por tal concepto diferente salario por igual trabajo para la totalidad de vida laboral).

Así nos hemos encontrado con una generalización de la renuncia al mantener el poder adquisitivo, siendo muy pocos los convenios colectivos que suponen aumentos de los salarios por encima del incremento que tienen los productos de la canasta básica o en proporción al aumento de aquellos elementos a los que se dedica gran parte de gastos. En la mayoría de los casos se aproximan al aumento del IPC (Índice de Precios al Consumo), lo que en la práctica supone una disminución del poder adquisitivo.

A su vez, sobre todo a partir de la contrarreforma de 1994, ha habido una progresiva renuncia o limitación de complementos salariales fundamentalmente del complemento de antigüedad.

La Ley 35/2010 posibilita por primera vez que se modifiquen las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos (salvo alguna excepción), a su vez tras el RD-Ley 7/2011 se podrá regular en convenio colectivo de empresa en contra a lo establecido en los convenios del sector en las condiciones de trabajo fundamentales, iniciándose así un proceso cuyos efectos son a día de hoy impredecibles en cuanto a su intensidad pero sí preocupantes por suponer una nueva pérdida de derechos.

El contrato a tiempo parcial y la distribución irregular de la jornada

En la práctica las contrarreformas operadas en el contrato a tiempo parcial permiten que a través del mismo se puedan realizar múltiples modificaciones del tiempo de trabajo. Así el contrato a tiempo parcial puede realizarse hasta el 99,99% de la jornada ordinaria. A su vez aquellos contratos realizados a tiempo parcial consolidaron desde 2001 una desnormativización de la ejecución de horas complementarias, y especialmente la no consolidación progresiva de estas horas complementarias como ampliación de jornada ordinaria. Ello supone que un trabajador puede tener una jornada al 62,5 % y un pacto de horas complementarias por el 37,5%, lo que supone una obligación de realización de estas últimas para el trabajador pero no un derecho a consolidar esa jornada, en definitiva al arbitrio del empresario de trabajar el 62,5% de la jornada o el 100%.

Huelga decir que por lo que respecta al tiempo de trabajo el mayor elemento de precariedad es la existencia de jornadas más allá de las legalmente permitidas y que en algunos casos se complementan retributivamente pero que en gran número de ocasiones no suponen más contraprestación que la de mantener el puesto de trabajo.

Otro de los elementos esenciales del contrato laboral que hasta la fecha se mantenía con una cierta estabilidad era la jornada laboral. Si bien esta materia será objeto de la enésima contrarreforma laboral, el RD-Ley 7/2011 ya impone que los convenios establezcan la distribución irregular de un 5% de la jornada laboral.

Esto tiene como efecto que cuanto menos el 5% de la jornada será distribuida irregularmente lo que no permite a trabajadores y trabajadoras saber cuando prestarán servicios. A su vez permitirá a las empresas la regulación de ese porcentaje a su puro arbitrio.

4. LA EXCLUSIÓN LEGAL E ILEGAL DE LA RELACIÓN LABORAL: DE LA “ARISTOCRACIA” PRECARIA A LA ILEGALIZACIÓN POR EL ESTADO.

EL TRATAMIENTO DISCRIMINATORIO DE LA MUJER: DE LA IGUALDAD LEGAL A LA REALIDAD. EL TRABAJO NO RECONOCIDO.

Si hasta ahora habíamos realizado un recorrido de como los continuos cambios legislativos han producido una merma en los derechos laborales, siempre analizábamos desde el prisma de la existencia de la relación laboral. Un paso más en la precariedad laboral lo constituyen aquellas realidades de trabajo que son excluidas legal o ilegalmente del reconocimiento de relación laboral.

Así existen dos grandes modelos de exclusión de la relación laboral, a través de una actuación fraudulenta de las empresas, falsos autónomos y falsos becarios.

De la misma manera podemos hablar de dos realidades en cuanto a la discriminación que sufre la mujer trabajadora. Desde el punto de vista legal la misma no existe y el tratamiento contrario al principio de igualdad atendiendo a cuestión de género deberá ser declarado discriminatorio por Autoridades Laborales y Jurisdicción Social. Con independencia de la existencia de cualquier actuación antidiscriminatoria la mujer trabajadora se sigue encontrando en unas condiciones inferiores en cuanto a retribuciones y desarrollo profesional que la de los hombres, dejando de banda otras situaciones que serían más propias del Derecho penal y no del Derecho Laboral.

LOS “FALSOS”: AUTÓNOMOS Y BECARIOS QUE REALMENTE DEBERÍAN SER RELACIÓN LABORAL

Por lo que respecta a los falsos autónomos y falsos becarios se establecen a través de la actuación fraudulenta de las empresas, convirtiendo relaciones laborales en supuestas becas o contrataciones con autónomos.

Hemos de observar como recientemente ya empiezan a regularse otras realidades de exclusión legal de la relación laboral, determinadas prácticas profesionales para jóvenes titulados medios o superiores (Real Decreto 1543/2011). Desgraciadamente la exclusión está dejando de ser una excepcionalidad para extenderse a nuevos supuestos.

En el caso de los “becarios” se trata de jóvenes con altísimos niveles de formación, habitualmente universitarios, que se encontrarán excluidos del cualquier derecho derivado de la existencia de relación laboral, todo ello en la mayoría de supuestos por aproximarse a instituciones (Administraciones en muchos casos) que son las únicas o casi las únicas en tener por objeto o actividad materias coincidentes con los estudios superiores que cursaron.

No sólo se les priva de cualquier derecho laboral sino que las retribuciones que perciben se encuentran entre el 50 y el 25% de las que deberían recibir de tener reconocida relación laboral. Más dramática se percibe la negación de cualquier derecho de Seguridad Social, así como maternidades o situaciones de Incapacidad Temporal. Del mismo modo, no existe prestación de desempleo una vez finalizada la “beca”. En la mayoría de casos dejan los mejores años

de su juventud hasta que otro u otra becaria los sustituye.

Por lo que respecta a los falsos autónomos son en la mayoría de casos profesionales que si bien mantienen una prestación de trabajo con la totalidad de notas de laboralidad no formalizan contrato laboral sino mercantil o simplemente giran facturas. En estos supuestos periodistas, informáticos, arquitectos, mecánicos, etc, comienza a generar una visión separada respecto al resto de trabajadores y trabajadoras hasta aproximarse a una conciencia de empresarios. En momentos de crecimiento económico pueden generar incluso unas retribuciones muy por encima de los salarios que se abonan por las mismas actividades a quien ostenta relación laboral. En procesos de crisis o recesión la finalización de la relación contractual toma un cariz dramático: sin indemnización o en cuantías simbólicas, sin derecho a la prestación de desempleo, en ocasiones con la obligación de continuar pagando alguna de las inversiones realizadas, etc, etc.

Podemos hablar así de “aristocracia” precaria por la nota de cuantitativa de formación o de retribuciones que expresan tanto los “becarios” como los “autónomos” respectivamente. Pero a su vez debemos observar las señaladas situaciones como una expresión máxima de precariedad cuando finaliza la relación que les unía con la empresa: inexistencia de indemnización y

de prestaciones de Seguridad Social. Cuestión distinta es la posibilidad de accionar en la jurisdicción social para que estas situaciones fraudulentas sean declaradas y reconocida la relación laboral.

Tanto para los falsos autónomos como para los falsos becarios se han creado figuras híbridas entre la exclusión de la relación laboral y el reconocimiento de algunos derechos (TRADE's e investigadores universitarios). Ello más que generar auténticos derechos parece abrir la brecha para limitar la reclamación del reconocimiento de laboralidad.

La negación de la relación laboral supone eliminar o mermar derechos fundamentales derivados de laboralidad: negociación colectiva, huelga, indemnizaciones ante el despido, etc, etc. En los últimos años se ha desarrollado una tendencia empresarial que tiene por objeto deslaborarizar puestos de trabajo transformándose en falsas relaciones mercantiles, es decir, transformar al trabajador con relación laboral en falso autopatrono, un autoexplotado. La construcción de los falsos autónomos y becarios tiene una expresión sobre todo en la aristocracia precaria. Los autónomos o falsos autónomos suponen la transformación de un trabajador en un autopatrono en momentos de crecimiento económico y la proletarización de un profesional en momentos de crisis.

LA EXCLUSIÓN DE LABORALIDAD POR LAS EMPRESAS Y EL ESTADO: LA OCULTACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O EL PERMISO DE TRABAJO

En el último eslabón de la precariedad laboral encontramos a quienes sitúan al margen de cualquier reconocimiento de derechos por no estar formalizada su relación laboral con la correspondiente comunicación de alta de cotización ante la Tesorería General de la Seguridad Social, nos referimos a la economía informal, lo que popularmente denominamos "trabajo en negro".

En la práctica no estamos únicamente ante un incumplimiento de las obligaciones formales de la patronal ante el Estado, sino ante la punta del iceberg del comportamiento empresarial que supone la negación de cualquier derecho laboral. Tan sólo existe la voluntad empresarial de decidir cuando se inicia y finaliza la actividad laboral así como la determinación de la contraprestación que se va a percibir por la misma. Evidentemente aquel que ni tan siquiera cumple con el requisito de hacer efectiva la correspondiente cotización del trabajador ante la Seguridad Social no va a reconocer derecho laboral alguno al mismo.

Si en lo cotidiano convierte al trabajador o la trabajadora simplemente en un prestador de servicios, una vez finalizada la relación con el empresario o la vida laboral, se transforma en un drama al no poder acceder a prestaciones de desempleo, pensiones de invalidez o de jubilación, por carecer de cotización.

Tal proceder empresarial no es una práctica residual ni nueva sino que siempre ha existido e incluso ha alcanzado importantes porcentajes en el sur de Europa. Prácticamente la totalidad de los Estados omiten realizar estadísticas sobre el nivel de economía informal

"Se ha construido una figura criminalizadora del trabajador o trabajadora sin permiso de trabajo como "inmigrante ilegal", tan sólo por el hecho de carecer de un mero requisito administrativo. Ninguna persona es ilegal, siendo la migración un derecho reconocido en diferentes Convenios Internacionales, curiosamente nunca se habla de empresas ilegales o empresarios ilegales cuando estos cometen irregularidades o delitos."

que albergan, lo que vendría llegar a asumir que se consienten las prácticas ilegales de la patronal, pero existen informes de organismos económicos internacionales, que para el caso concreto del Estado español la sitúa sobre el 10% .

Si la existencia de trabajadoras y trabajadores sin cotizaciones ni derecho alguno debe ser atribuida la responsabilidad de manera principal a los empresarios que desarrollan la práctica y en menor medida al Estado por no destinar los medios necesarios para perseguirlas, existe un tipo de trabajador que es apartado del reconocimiento directo de cualquier derecho. Hablamos de aquellos que carecen de permiso de trabajo o desde un prisma real ilegalizados para trabajar por el Estado.

No es cierta la supuesta igualdad de derechos que se invoca según legalidad vigente. En la práctica la solicitud de derechos por el trabajador o trabajadora sin permiso de trabajo supondrá su despido que incluso siendo declarado nulo no podrá suponer la readmisión. Ello tiene como efecto que la mínima reclamación de un derecho suponga perder el trabajo. Tan sólo una simple decisión legislativa que estableciese, no ya el tan necesario reconocimiento de la totalidad de derechos a cualquier persona, sino el arraigo laboral automático con la normativa vigente podría suponer una posibilidad de defensa de derechos para los trabajadores y trabajadoras sin permiso de trabajo.

Se ha construido una figura criminalizadora del trabajador o trabajadora sin permiso de trabajo como “inmigrante ilegal”, tan sólo por el hecho de carecer de un mero requisito administrativo. Ninguna persona es ilegal, siendo la migración un derecho reconocido en diferentes Convenios Internacionales, curiosamente nunca se habla de empresas ilegales o empresarios ilegales cuando estos cometen irregularidades o delitos.

* Informe de la OCDE sobre la economía subterránea

LA MUJER TRABAJADORA Y SU DOBLE O TRIPLE DISCRIMINACIÓN. EL TRABAJO NO RECONOCIDO

Sin duda que una de las grandes luchas del Siglo XX fue la de los derechos de la mujer trabajadora. En buena parte del mundo y especialmente en el Estado español se ha producido un proceso de incorporación de las mujeres al mundo de trabajo retribuido. Históricamente las mujeres siempre realizaron trabajos derivados del rol reproductivo y familiar, manteniéndose en los mismos pero no incorporándose los hombres.

Si bien es cierto que no existe discriminación legal respecto a la mujer trabajadora más cierto es que la realidad laboral sigue suponiendo un mantenimiento de su histórica doble explotación: como trabajadora y como mujer.

Existen incluso elementos económicos y sociales que todavía dificultan el acceso al empleo de las mujeres: la falta de corresponsabilización de los hombres junto con la escasez de servicios sociales públicos y gratuitos.

Así seguimos con una realidad por la cual las mujeres perciben menos salarios que los hombres, el desempleo femenino es superior que el masculino, la contratación temporal es mayor entre mujeres y la contratación a tiempo parcial se dispara en relación a los hombres.

La histórica división sexual del trabajo, doméstico-familiar y reconocido productivo, se desarrolla incluso una vez se incorpora la mujer en el mundo del trabajo tanto en el primero como en el segundo. Todas las nuevas formas de precariedad son utilizadas para la mujer en muchos casos con una pretendida justificación por la cual es la forma en la que compatibilizan sus vidas: contrato a tiempo parcial, temporal y fijo discontinuo, falsos autónomos, tercerización, trabajo en el sector servicios, etc, etc.

A su vez la mujer sigue sin ostentar reconocimiento o actuación legislativa alguna relativa a su condición de doble explotada, en las empresas y sus casas. Curiosamente alguna de las normas que pretendían facilitar el desarrollo profesional de las mujeres o su opción a compatibilidad vida laboral y familiar han tenido un efecto indirecto discriminatorio. Al asumir las mujeres mayoritariamente reducciones de jornadas y excedencias por guardas legal ello actúa contra su estabilidad laboral, no por la norma en si misma sino por la actuación de las empresas respecto a la evitación del ejercicio de estos derechos.

No se puede pretender que normativa que se aplique por igual a hombres y mujeres tenga un efecto tan sólo positivo para las mujeres. La mano invisible del mercado igual que nunca construirá una sociedad igualitaria

desde el punto de vista social tampoco lo hará desde el punto de vista de género. Seguramente no sólo necesitamos normas que garanticen derechos a las mujeres sino que impongan garantías para el ejercicio de obligaciones para los hombres, lejos de ello las mujeres seguirán asumiendo el trabajo familiar y reproductivo y los hombres seguirán apartados de esas esferas.

La sola existencia de clases sociales implica por sí misma una peor situación para la mujer trabajadora. Cuando se realiza la comparativa salarial entre hombres y mujeres se obvia desgranar la misma para no acabar reconociendo como realmente es una discriminación de clase: las mujeres ocupan puestos de trabajos más precarios, peor remunerados, a la vez que no forman parte o no se les permite formar parte de determinadas aristocracias obreras o realidades laborales con mejores condiciones.

Si queremos encontrar una triple explotación debemos observar la realidad de la mujer trabajadora inmigrante, e incluso entre las mismas podemos observar estratos dependiendo de su lugar de origen: Europa Occidental, Europa del Este, Latinoamérica, Asia o África.

La consolidación de la realidad precaria de la mujer sufrirá un agravamiento en las próximas décadas por diferentes factores. La propia crisis económica que ha expulsado en primer lugar a las mujeres, por ser las que contaban con contratos menos garantistas. En segundo lugar por una creciente

"Así seguimos con una realidad por la cual las mujeres perciben menos salarios que los hombres, el desempleo femenino es superior que el masculino, la contratación temporal es mayor entre mujeres y la contratación a tiempo parcial se dispara en relación a los hombres"

penetración de valores machistas en la sociedad; el proceso que vivimos ya no es de emancipación de género, ahora es de regresión machista. Ello pretenderá ser suplido con la constante repetición de datos sobre el mayor número de mujeres universitarias, la explotación de la imagen de una "elite" de mujeres e incluso la recuperación de supuestas políticas de igualdad que tan sólo sirven a un insignificante grupo de mujeres. En la máxima expresión del cinismo deberíamos analizar la realidad laboral de las mujeres en aquellas grandes empresas que nos anuncian que en Consejo de Administración hay mujeres, seguramente encontraríamos que no tienen elemento alguno que haya hecho mejorar la situación de género.

Debemos hacer autocrítica sobre la falta de perspectiva de género que tenemos la mayoría de hombres, así como gran parte de la organizaciones obreras, que se refleja en la práctica inexistencia de estudios realizados por el género masculino donde se expresen análisis de clase y de género. Ni que decir tiene que todavía existe un eslabón más débil a sumar a mujer e inmigración como es discapacidad.

5. LA JUVENTUD EN DATOS LABORALES Y LOS EFECTOS SOCIALES DE LOS MISMOS

DATOS LABORALES: EMPLEO. CONTRATOS. JORNADAS. RETRIBUCIONES.

Ciertamente hay medias verdades, mentiras y estadísticas pero incluso de estas últimas puedes extraerse una foto fija de la realidad de los y las jóvenes en el Estado español. Para ello resulta fundamental una aproximación a los datos del Instituto Nacional de Estadísticas, así como de distintos estudios monográficos dedicados a la juventud como el *Observatorio Joven del Empleo en España* y estas últimas publicaciones emanadas del Consejo de la Juventud, siendo estas fuentes las que se utilizan en los datos que reproducimos a continuación correspondientes al último trimestre de 2010 y primer trimestre de 2011³

3. Observatorio Joven del Empleo en España. Número 12. Condiciones de Empleo y de Trabajo en España. 4º trimestre de 2010. Consejo de la Juventud.

Desempleo

La juventud contaba durante el cuarto trimestre de 2010 con una tasa de actividad del 72,2%, la cual se debe dividir a su vez entre quienes cuentan con un empleo el 72,5%, y quienes se encuentran en desempleo, el 27,5%.

En cuanto al **desempleo** se sitúa en un 38 %, si **bien en el punto álgido del primer trimestre de 2011**, febrero de 2011, este **se incrementó hasta el 43,5%**.

A su vez si desglosamos la inactividad juvenil por edad y sexo podemos observar cómo se mantiene la histórica discriminación de la mujer: franja 30-34 años 15,7 y 5,9% mujeres y hombres; franja 25-29 años 11, 1

y 15,7% hombres y mujeres; franja 20-24 años 33,6 y 38,9% hombres y mujeres; franja 16-19% 76,7 y 86,2 hombres y mujeres. De la misma manera superior son los niveles cuando analizamos los datos de los hombres y mujeres de países que no son miembros de la Unión Europea.

Es de resaltar en cuanto a los desempleados que **un 40% lleva más de un año buscando empleo** e incluso en ese porcentaje superan los dos años buscando empleo un 15% elevándose hasta el 33% entre los que tienen tan sólo estudios primarios. Por último en cuanto a desempleo hemos de hacer referencia que **la tasa se ha doblado de 2007 a 2010**.

Contratación temporal: edad y nivel de estudios

La variable grupo de edad marca diferencias significativas en relación a la tipología de contratos de la población joven: a menor edad se produce un aumento de los contratos temporales y una disminución de los contratos indefinidos.

De esta manera, **el 76,8% del grupo de edad 16-19 años tiene contrato temporal, en el grupo comprendido entre 20 y 24 años 56,9% de contratos temporales**, 24-29 un 38,8 % temporal, por último el 27,8% entre quienes tienen de 30 a 34 años tiene formalizado un contrato de duración determinada. A su vez **el 27,3% de los contratados temporales lo son por menos de un año**.

Debemos también resaltar la ratio que ofrece la contratación temporal en relación al nivel de formación: **el 65,15% de los que no poseen estudios son temporales respecto al 36,48% de los que ostentan**

estudios universitarios, primarios un 41,82% secundarios 36,97% y formación profesional un 32,71%. Se confirma así que la formación es determinante en el tipo de contrato a la vez que no es la universitaria la que aporta más estabilidad sino la FP.

Por géneros **los niveles de contratación temporal** son prácticamente iguales en la empresa privada (35-37%) pero **en la pública las mujeres ostentan un nivel muy superior de temporalidad 56,1%** respecto al 40% de los hombres. Merece destacarse también que el nivel de temporalidad con la crisis se ha hecho mayor en la empresa pública que en la privada. Ello encuentra como explicación que en la empresa privada ha habido una actuación clara de resolver partes de sus déficits de demanda con la finalización de los contratos temporales.

Tiempo de trabajo. Contratación a tiempo parcial y sus causas

Existen diferencias por sexo tanto en la población general, un **23,2%** de mujeres y un **5,5%** de varones, tienen este tipo de jornada, como en la juventud, **24,2% de las mujeres jóvenes** y **9,6%** de varones, por lo que respecto al **contrato a tiempo parcial**.

Lejos del tópico que el contrato a tiempo parcial es una opción de los trabajadores y las trabajadoras para adaptar el trabajo a sus necesidades personales o familiares, **cuando se pregunta a la juventud el motivo de tener jornada parcial, la mayoría afirma no haber encontrado un trabajo a jornada completa (58%).**

Salarios: el inframileurismo

En primer lugar debemos acercarnos a aquellos y aquellas que carecen de salarios, de contraprestación derivada del trabajo, que son un **42,6%** de los jóvenes entre 18 y 34 años.

A continuación se hace necesario observar cual es el salario anual medio neto, es decir, lo que efectivamente se percibe, lo cual se sitúa en **15.583,85 €**, que si lo dividiésemos por la tradicional distribución de rendimientos del trabajo en el Estado español **suponen 1.113,13 € en 14 pagas**.

Pero el dato anterior es el promedio entre los jóvenes de 18 a 34 años, si desglosamos por franjas entre la juventud

encontramos que **entre los 18 y 24 años** la cantidad es **11.945,33 € (853,23 € en 14 pagas)**, entre los 25 y 29 la cantidad es **15.743,80 € (1124,55 € en 14 pagas)** y entre 30 y 34 años **17.331,06 € (1237,93 en 14 pagas)**.

Nuevamente, la **mujer joven** se encuentra en una situación peor que la del hombre joven, **siendo el salario anual promedio neto** de **14.076,01 € (1005,42 € en 14 pagas)** **1500 €** año menos que los hombres.

Se consolida así entre los jóvenes en mileurismo pero no hemos de olvidar que existe hasta los 24 años una realidad de inframileurismo.

Jóvenes, formación y empleo

Los estudios oficiales⁴ sobre formación y empleo manifiestan **“la mitad de los jóvenes, entre 16 y 34 años, recién logra conseguir un empleo tras pasado más de un año de finalizado sus estudios”**. Sólo un 28% de los jóvenes encuestados logró conseguir un empleo apenas concluida su formación.

A su vez no debemos observar estos datos como una foto fija sino en movimiento por lo que respecta al mantenimiento de ese empleo y la relación entre formación y empleo. Así el 15% de los jóvenes vio extinguido su contrato a los 3 meses de haberse iniciado.

"Así podemos observar la siguiente realidad extrema entre los jóvenes: desempleo del 45%; entre 20 y 24 años 56,9% de contratos temporales; el 24,2% de las mujeres jóvenes y 9,6% de varones con contrato a tiempo parcial; entre los 18 y 24 años retribuciones anuales de 11.945,33 € (853,23 € en 14 pagas); el 50% de los jóvenes no logra su primer trabajo hasta un año después de finalizado sus estudios"

Por lo que respecta al tipo de trabajo que desarrollan, el 40 % encuentra empleo en la restauración, industria y construcción.

Según datos de 2008, **el 33% de los jóvenes posee más aptitudes de las requeridas para su puesto de trabajo**, siendo el Estado español el que muestra mayor desajuste entre formación y empleo, algo que deja bastante sin sentido las continuas invocaciones a la formación para reducir el desempleo.

Más preocupante es el desarrollo que puede sufrir esas tendencias. En un estudio realizado por dos empresas nada sospechosas de simpatías progresistas, Bancaja y el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, destaca que **siete de cada diez jóvenes sobrecualificados continuarán en esa situación en el siguiente empleo**. Con todo, después de cinco años de experiencia, el 25% de los jóvenes continúa estando sobrecualificado.

Así podemos observar la siguiente realidad extrema entre los jóvenes: desempleo del 45%; entre 20 y 24 años 56,9% de contratos temporales; el 24,2% de las mujeres jóvenes y 9,6% de varones con contrato a tiempo parcial; entre los 18 y 24 años retribuciones anuales de 11.945,33 € (853,23 € en 14 pagas); el 50% de los jóvenes no logra su primer trabajo hasta un año después de finalizados sus estudios.

4 EPA del 2009 realizada conjuntamente por el INE y Eurostat

5 'Análisis de la sobrecualificación y la flexibilidad laboral'

EFECTOS SOCIALES DERIVADOS DE LA REALIDAD LABORAL. MÁS DATOS OFICIALES

Vivienda y nivel de rentas ⁶

El primer dato a observar por lo que respecta a la vivienda es su precio medio, que después de 3 años de caída, se sitúa en 184.890 €. **¿Es posible que una persona joven pueda acceder a una vivienda de compra? En principio desde un punto de vista estadístico la respuesta debería ser no, ya que el precio máximo tolerable para una persona joven atendiendo a sus rentas del trabajo es de 105.883,31 €. Siendo 81.162,74 €, 106.971,47 €, 117.756,13 € para las franjas de edad 18 a 24, 24 a 29 y 30 a 34 respectivamente.**

Lo anterior viene a significar que los jóvenes de menos de 24 años prácticamente no tienen ninguna posibilidad de realizar vida independiente e individual, a la vez que los mayores de 24 años tan sólo pueden optar por un determinado tipo de vivienda. En todo caso existe otro elemento determinante que separa a los jóvenes de la compra o hipoteca, el importe de entrada inicial que asciende a 55.467 € lo que supone el salario medio anual de 2,5 años de un joven (3,8, 2,7 y 2,3 años según franja de edades).

Más allá que ello llevará a un necesario compartir de vivienda se intenta optar en ocasiones por **el parque inmobiliario de alquiler**, si bien ello tampoco es una posibilidad en la

mayoría de los casos, al encontrarnos ante **un precio medio de 639,48 €**. **La capacidad para dedicar ingresos a un alquiler oscila entre los 298,63€ y 433,28€ según las franjas iniciales y finales de la juventud.** Estas son la cantidades que una vez deducido del salario medio los gastos habituales (alimentación, transporte, etc) podría utilizarse para la vivienda de alquiler.

El tener que comprar una vivienda supone dedicarle una parte muy importante de los ingresos familiares al pago de la correspondiente hipoteca durante el largo periodo de tiempo, la mayoría de hipotecas se sitúan entre los 30 y 40 años. A su vez el endeudamiento de las familias en relación a la vivienda es más del 70% del endeudamiento total, lo que estrangula a las familias respecto a su futuro. Esta cuestión ha preocupado incluso a las autoridades económicas, que observaron con el inicio de la crisis que millones de familias no podrían pagar sus hipotecas, cuestión por la cual se solicitó a la banca que no prestase más del 80% del valor de la vivienda.

En un momento en el que se ha constitucionalizado la limitación del déficit público deberíamos recordar que **el 66,6% de los jóvenes entre 30 y 34 años y el 61% de los jóvenes entre 25 y 29 años tienen un crédito.**

Población “emancipada”

En primer lugar debemos detenernos en el porcentaje de jóvenes no emancipados que ascienden al **54,2%**, es decir que la mayoría de personas entre los 18 y los 34 años no se encuentran con una vida separada de la de sus progenitores.

Si desglosamos estos datos podemos observar que tan sólo el 45,8% de los jóvenes reside en un domicilio diferenciado al de sus padres. A su vez ese porcentaje está formado por un 3,6 % de jóvenes entre 18 y 24 años, un 14,3% entre los jóvenes de 25 a 29 y un 27,9% entre los jóvenes de 30 a 34 años. Como siempre del total de emancipados los hombres tienen un porcentaje superior a las mujeres en 4 puntos.

Hemos hecho referencia a emancipación cuando realmente queríamos hacer referencia a otro hecho más concreto como es la vida en otro domicilio que no es el de los progenitores. Evidentemente la emancipación desde el punto de vista económico puede significar otra cosa, más allá y prácticamente inexistente el mismo concepto desde el punto de vista humanístico.

A su vez debemos poner en relación esos datos con la realidad de otros momentos históricos y otros países, para combatir a aquellos que atribuyen fatalidad a la juventud. **El número de jóvenes, de 25 a 34 años,**

En la actualidad en porcentaje de jóvenes no emancipados ascienden al 54,2%, es decir que la mayoría de personas entre los 18 y los 34 años no se encuentran con una vida separada de la de sus progenitores

que siguen viviendo con sus padres ha aumentado un 50% desde 1991 (de 1,7 millones a 2,6 millones de personas). Ese 54% al que hacíamos referencia, es un 7 % en los países nórdicos. Igualmente mientras el 90% de los desempleados hasta los 34 años residen con sus progenitores tan sólo un 10% de los daneses.

Desde un punto de vista estadístico no sería posible para un joven acceder a vivienda, atendiendo a que el promedio de coste de compra asumible sería de 105.883,31 € y capacidad para dedicar ingresos a un alquiler oscila entre los 298,63 y 433,28 según las franjas iniciales y finales de la juventud. Ello determina que en la actualidad en porcentaje de jóvenes no emancipados ascienden al 54,2%, es decir que la mayoría de personas entre los 18 y los 34 años no se encuentran con una vida separada de la de sus progenitores.

JUVENTUD Y TRABAJO. LA REALIDAD MÁS ALLÁ DE LAS ESTADÍSTICAS: PERCEPCIONES JUVENILES

Este apartado hubiese necesitado de un desarrollo de 20 páginas y seguramente de un análisis del mismo del doble o el triple de su contenido, pero hemos preferido hacer simplemente un breve comentario de aquellas respuestas que más nos han llamado la atención de 10 personas de entre 16 y 34 años que respondieron a diferentes preguntas de carácter sociolaboral. Las mismas versaban sobre contratos suscritos, situaciones de irregularidades laborales, formación y formación de sus progenitores, retribuciones efectivas y las de sus progenitores, vivienda y emancipación, percepción sobre la inmigración, los sindicatos, así como disposición a movilizarse por sus condiciones laborales.

Llama poderosamente la atención que con 25 años se hayan suscrito unos 10 contratos temporales y que lo normal sea la existencia de alguna irregularidad laboral (trabajar horas que no se retribuyen o falta de cotización). La mayoría de jóvenes no supera el año de trabajo en una misma empresa, desarrollando su vida laboral de empresa en empresa, de contrato en contrato.

La formación es prácticamente siempre superior a la de sus progenitores de la misma manera que en la mayoría de supuestos las retribuciones son inferiores. La tenencia de titulación universitaria no es garantía de un contrato indefinido ni de unas retribuciones dignas.

La realidad laboral determina que los procesos de emancipación se retrasen y procesos de convivencia donde se comparte vivienda entre dos, tres o cuatro personas.

No se tiene una percepción negativa de la inmigración, a diferencia que de los sindicatos, si bien en el caso de estos últimos suele reconocerse que su inexistencia empeoraría la situación de precariedad. Realmente no se perciben ni tan siquiera a los inmigrantes como competidores sobre el trabajo, únicamente se asumen algunos perjuicios racistas en base a los tópicos que se repiten en los medios de comunicación.

Si bien se identifica la gravedad de la situación de los derechos laborales y se afirma disposición a movilizarse por la recuperación de los mismos, existe a partes iguales una visión que la mejora de las condiciones laborales depende tanto de la acción individual (el esfuerzo personal) como de la acción colectiva (la movilización).

Se identifica por los jóvenes que su progreso personal encuentra origen en las acciones colectivas del pasado. A su vez son conscientes que vivirán peor que sus predecesores pero muestran a la par la opción individual que la colectiva.

7 10 jóvenes con residencia en Barcelona, L'Hospitalet y Cornellà de Llobregat contestaron diferentes preguntas relativas a su realidad laboral, su formación y su percepción de los sindicatos, así como la de sus progenitores. Las preguntas se realizaron en dos momentos muy distintos, julio de 2008 (precrisis) y abril de 2011 (plena expresión de la crisis).

CONCLUSIONES Y PERSPECTIVAS.

CONCLUSIONES A MODO DE RESUMEN

Podemos hablar de una generación precaria europea que es, a su vez, expresión de la generación mejor formada y de una vida peor a la de sus antecesores. Los medios de comunicación de masas no la niegan y es una realidad reconocida incluso por los sectores más reaccionarios de la sociedad. Cuestión distinta es la ausencia de explicaciones sobre sus orígenes o las mentiras que tratan de apartarnos de las verdaderas causas.

Profundizar en las causas de la precariedad laboral en el Estado español pasa por analizar tres cuestiones bien diferenciadas pero que acaban retroalimentándose: 1) Desregularización, privatización, reducción de costes en el trabajo. 2) Involución ideológica en la sociedad 3) Sindicalismo de la renuncia.

La plasmación concreta del elemento económico es el paso del *Fordismo* al *Toyotismo* (trabajar *just in time*, procesos de tercerización que se convierten en subcontratación, contratos temporales, contratos a tiempo parcial y sustitución de grandes empresas por pequeñas empresas).

Este proceso abrirá una brecha en los sindicatos que pierden fuerza y presencia. Pero no es esta la cuestión principal por la cual han procedido a abandonar posicionamientos de clase y el sindicalismo de movilización por el sindicalismo de la renuncia a través del pacto. Las prácticas de los sindicatos mayoritarios encuentran explicación en el giro a la derecha de las organizaciones de izquierda y del conjunto de la sociedad, pero no es menos cierto que cuando se ha demandado desde las bases un giro a la izquierda no han sido capaces de recuperar sus tradicionales señas de identidad.

Así, las Direcciones de los sindicatos mayoritarios han retroalimentado ese viraje a la derecha no trasladando discursos de izquierda y de movilización al conjunto de la clase trabajadora. Existe toda una generación de jóvenes que ya no conoce a los sindicatos como instrumentos de lucha y que incorpora ideas individualistas por su pérdida de identificación de clase. Sin embargo y de forma aparentemente contradictoria, observamos que en todas las grandes movilizaciones de masas de la última década el sector que más han participado ha sido la juventud.

La derrota ideológica y la debilidad de los sindicatos mayoritarios de los últimos años también ha sido la base para que salvo el Plan de Empleo Juvenil y Decretazo de Aznar del 2002 toda la normativa regresiva se haya impuesto paulatinamente.

Estas contrarreformas laborales las hemos denominado mecanismos de la precariedad puesto que son, en la práctica, el andamiaje en el que se sustenta la realidad precaria.

Los elementos determinantes en la construcción jurídica de la actual realidad sociolaboral son la generalización de la temporalidad (a través de la multiplicidad de la contratación temporal, el fraude en la misma y su gestión), la facilitación del despido tanto individual como colectivo, la modificación de condiciones de trabajo y la utilización de la negociación colectiva como instrumento de pérdida de derechos.

La contratación temporal la entendemos como uno de los ejes sobre los que pivota la precariedad laboral tanto por su efecto directo, la propia limitación en el tiempo de la relación laboral, como indirecto, en cuanto a limitadora del ejercicio de derechos.

La modificación del régimen del despido en los últimos años se ha basado en el aumento de las causas que pueden dar origen a la extinción contractual y en la reducción de los costes que para los empresarios supone la misma. No se trata de una mera cuestión de costes sino como del eje central de la estabilidad laboral. Fruto de las facilidades que tienen las empresas para despedir, el contrato laboral deja de ser estable aunque formalmente sea indefinido. Este hecho genera cautelas entre los trabajadores y trabajadoras a la hora de organizarse sindicalmente y/o movilizarse.

Pero la inestabilidad laboral no sólo tiene origen en la extinción del contrato sino en la posibilidad de modificarlo. La legislación vigente tan sólo exige causas y finalidades para poder variar la mayoría de condiciones de trabajo (horario, funciones, etc).

Desgraciadamente la negociación colectiva (que debería ser un elemento para reforzar derechos) se ha transformado, en buena medida, en un instrumento de contención salarial y de desregulación de derechos. Especialmente preocupante es esa tendencia a la fragmentación generacional generada en los convenios colectivos que establece diferentes condiciones para nuevos ingresos. Ello no sólo tiene un efecto material de peores condiciones laborales sino que también afecta a nivel social en la percepción que de los sindicatos van a tener las nuevas generaciones de trabajadores y trabajadoras.

Pero no hay duda de que la gran derrota en la negociación colectiva está por llegar. O las direcciones de los sindicatos tienen una actitud decidida y bloquean en los convenios sectoriales estatales la desregulación de los convenios de empresa o viviremos una progresiva pauperización social a través de acuerdos a nivel de empresa.

La negación de la relación laboral supone eliminar o mermar derechos fundamentales derivados de laboralidad: negociación colectiva, huelga, indemnizaciones ante el despido, etc, etc. En los últimos años se ha desarrollado una tendencia empresarial que tiene por objeto deslaboralizar puestos de trabajo transformándose en falsas relaciones mercantiles, es decir, transformar al trabajador con relación laboral en falso autopatrón, un autoexplotado. La construcción de los falsos autónomos y becarios tiene una expresión

sobre todo en la *aristocracia precaria*. Los autónomos o falsos autónomos suponen la transformación de un trabajador en un autopatrón en momentos de crecimiento económico y la proletarianización de un profesional en momentos de crisis.

Más allá de las construcciones legales de la precariedad laboral existen dos realidades donde esta se expresa a niveles superiores: en la realidad laboral de mujeres y de la inmigración sin permiso de trabajo. Este último colectivo no sólo es privado de poder trabajar, mantener el empleo y recibir algunas prestaciones derivadas de la relación laboral sino que es criminalizado con la denominación de “Inmigrante ilegal”. El ejercicio de un derecho reconocido por instrumentos internacionales, la migración, es transformado en una negación de derechos.

Merece especial atención la aceptación de miles de Expedientes de Regulación de Empleo sin causa legal por parte de representantes unitarios, justificados a menudo por las “buenas” condiciones en forma de prejubilación. La aceptación de extinciones colectivas de contratos durante las últimas décadas en empresas donde existen buenas condiciones laborales supone en la práctica un genocidio social: la paulatina sustitución de trabajo estable y de calidad de una generación por trabajo temporal y precario para sus hijos e hijas.

¿DUALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES O ATOMIZACIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL?

La caracterización de dualidad en las relaciones laborales no es sólo falsa en la actualidad sino que es la coartada para plantear la degradación de los derechos de aquellos lo suficientemente afortunados como para seguir poseyéndolos y la mejora simbólica de alguna de las realidades de contratación temporal. No se plantea que quienes sufren una peor situación deban tener iguales condiciones que los que mantienen conquistas históricas, sino que se opta por degradar de forma generalizada los derechos y repartir migajas entre todos.

No podemos estar de acuerdo con la caracterización de las relaciones laborales como duales, indefinidos con condiciones estables y precarios. La realidad actual es de atomización: una minoría todavía mantiene un contrato indefinido-estable con buenas condiciones laborales y los restantes trabajadores y trabajadoras viven en una suma de situaciones

distintas pero con el denominador común de la precariedad.

La pretendida dualidad de las relaciones laborales tal vez fuera una buena descripción de la realidad sociolaboral de finales de los años 80 y principio de los años 90 pero, de ningún modo, se corresponde con la actualidad.

El 90% de los contratos que se formalizan son temporales. Entre el 25 y el 33% de los trabajadores y trabajadoras tienen relación laboral temporal. Las retribuciones medias son de 1.113,13 € y en el caso de los jóvenes más del 50% mileurista, a la vez que la mayoría de los mismos sin empleo. Con una tendencia permanente a facilitar el despido, a 20 días por año con tope de una anualidad y generalizándose el despido improcedente a 33 días por año con tope de 24 mensualidades, realmente el contrato es tan sólo indemnizable ante su extinción, realidad separada de la construcción histórica del contrato fijo. A ello debemos sumar (manteniéndonos todavía en el ámbito de la relación laboral) la interposición de terceros empresarios entre quien demanda la actividad y quien aporta su fuerza de trabajo: Empresas de Trabajo Temporal y subcontratación. Estas realidades de tercerización ponen todavía más difícil la posibilidad de un contrato estable a tiempo completo y abren a la justificación del contrato a tiempo parcial y a la modificación “justificada” de las condiciones de trabajo. Lo que para las empresas es “dar respuesta a la demanda” supone para la clase trabajadora inestabilidad en sus condiciones contractuales.

El empleo fijo con estabilidad laboral y retribuciones dignas es una excepción que responde a sectores estratégicos de la sociedad y/o realidades sindicales combativas.

La caracterización de dualidad en las relaciones laborales no es sólo falsa en la actualidad sino que es la coartada para plantear la degradación de los derechos de aquellos lo suficientemente afortunados como para seguir poseyéndolos y la mejora simbólica de alguna de las realidades de contratación temporal. No se plantea que quienes sufren una peor situación deban tener iguales condiciones que los que mantienen conquistas históricas, sino que se opta por degradar de forma generalizada los derechos y repartir migajas entre todos.

LA EXPRESIÓN NUMÉRICA DE LA GENERACIÓN PRECARIA: LA MAYOR PARTE DE LOS JÓVENES SON DESEMPLEADOS Y LOS QUE TRABAJAN LO HACEN POR MENOS DE 1.000 € AL MES Y CON CONTRATO TEMPORAL.

La realidad jurídica, sindical y económica ha determinado la actual situación laboral de la juventud.

La primera cifra a la que debemos acercarnos es el nivel de desempleo juvenil que en febrero de 2011 era del 43,5% (con perspectivas de llegar al 50%), duplicándose entre 2007 y 2010. Estas realidades se explican al encontrarse la juventud empleada mayoritariamente con contratos temporales que al iniciarse la crisis son los primeros en extinguirse por el bajo coste que supone para los empresarios. Ese es también el motivo por el cual se ha reducido ligeramente la temporalidad entre los jóvenes. Aún así en la empresa privada los niveles de contratación temporal son del 35-37 % (hombres-mujeres) y en la administración y empresa pública del 40%-56,1%.

Los importes salariales medios (calculados anualmente) de los jóvenes son de 1.113,13 € en el caso de los hombres y 1.005,42 € en el de las mujeres (1.500 € al año menos que los hombres). A su vez, entre la juventud, el 24.2 % de las mujeres tienen un contrato a tiempo parcial, mientras que se da tan solo en un 9.6 % en el caso de los hombres.

Los niveles salariales y la inestabilidad laboral separan a los jóvenes de la posibilidad de compra de un inmueble que ha de permitirles desarrollar una vida autónoma. El número de jóvenes no emancipados asciende al 54,2%, es decir, que la mayoría de personas entre los 18 y los 34 años residen con sus padres. Aquellos que pueden optar por la compra o alquiler de una vivienda emplean el 70% de sus ingresos en ella, lo que estrangula a las familias y dificulta su normal desarrollo. En un momento en el que se ha constitucionalizado el déficit público deberíamos recordar que el 66,6% de los jóvenes entre 30 y 34 años y el 61% de los jóvenes entre 25 y 29 años está pagando un crédito.

EL MITO DE LA FORMACIÓN, DE LA ETERNA JUVENTUD A LA ETERNA PRECARIEDAD. DE LA INMIGRACIÓN A LA EMIGRACIÓN. DEL FALSO NINI AL AUTÉNTICO NINI (NI LE PERMITEN TRABAJAR NI PUEDE ESTUDIAR)

Más allá del tipo de contrato es interesante saber el tipo de trabajo que realiza la juventud. Curiosamente el 33% de los jóvenes posee más aptitudes de las requeridas para su puesto de trabajo, siendo el Estado español el que muestra mayor desajuste entre formación y empleo, algo que deja bastante sin sentido las continuas invocaciones a la formación para reducir el desempleo.

Gran parte de esta juventud bien formada no podrá desarrollarse plenamente y llegar a la vida adulta con normalidad ya que seguirá dependiendo de sus familias de origen con posterioridad a la treintena. El motivo es, fundamentalmente, la consolidación de la precariedad laboral no ya como una cuestión juvenil sino como una expresión social mayoritaria. Se nos ha adoctrinado en el absurdo principio de la eterna juventud (belleza, fortaleza y consumo) y, de repente, se nos condena a ser eternamente precarios (sin estabilidad laboral, social ni personal).

Durante años se ha pretendido relacionar falta de formación y precariedad laboral, dando por sentado que el desarrollo técnico es la base de la generación de empleo estable y de calidad. Es cierto que las actividades con altos niveles de productividad y desarrollo técnico permiten que los salarios sean altos. Pero esto no significa que la formación vaya a asegurarles a los jóvenes no sufrir la precariedad.

En los últimos años millones de trabajadores y trabajadoras de los cinco continentes han ocupado los puestos de trabajo que la clase trabajadora autóctona no quería ocupar, siendo en la mayoría de los casos la expresión más violenta de la precariedad con algunas situaciones más próximas a la esclavitud que a la relación laboral. Ahora mismo la inmigración que no cuenta con permiso de trabajo ostenta menos Derechos que los afroamericanos en los Estados Unidos de los años 50. Situaciones deplorables del pasado se mantienen en nuestra legalidad ordinaria.

Por primera vez en los últimos 30 años medio millón de jóvenes del Estado español están recurriendo a la emigración como fórmula para su desarrollo personal. Algunos millones de portugueses e italianos escapan de unas relaciones laborales muy precarizadas intentando ganarse mejor la vida; si su origen fuera alguna isla del Caribe les llamarían disidentes o emigrantes políticos pero como son europeos recibirán el nombre de “emprendedores”.

También la construcción del NI-NI queda enmarcada en el falso discurso sobre los jóvenes (son aquellos que, supuestamente, no quieren trabajar ni estudiar). Lo que debería entenderse como una patología es trasladado a la conciencia colectiva desde los medios de comunicación de masas como una realidad generacional. Realmente, ningún estudio serio ha situado este grupo de jóvenes en un porcentaje superior al 1,73% de la población juvenil lo cual nos demuestra que nos encontramos ante una construcción interesada que tiene por objetivo criminalizar a la juventud o, al menos, hacerla responsable de su propia miseria librando al sistema, que no ofrece salida, de toda culpa.

"En definitiva, la auténtica realidad NI-NI no es una enfermedad limitada e individual de los que no quieren trabajar ni estudiar sino la enfermedad social del sistema que no permite a la mayoría de jóvenes ni trabajar ni estudiar"

El 50% de los jóvenes se encuentran en desempleo pero aunque intentasen trabajar tampoco lo podrían hacer. Existe también un porcentaje relevante de jóvenes que no pueden estudiar por motivos económicos. Un importante número de familias trabajadoras, con la totalidad o gran parte de sus miembros en el desempleo, no puede costearse los gastos mínimos que supone la educación universitaria. De la misma manera, en ocasiones, es imprescindible la aportación económica de todas las personas que forman la unidad familiar, imposibilitando prácticamente la continuidad de los estudios.

No hacen más que complicar la situación los nuevos planes de estudio (“Bolonia”) que “profesionalizan” al estudiante dificultando la combinación de trabajo y estudios y la insuficiente política de becas (actualmente no sólo se requiere un buen expediente académico sino también una situación económica familiar muy precaria para que se conceda una aportación económica más allá de la exención en el pago de matrícula).

En definitiva, la auténtica realidad NI-NI no es una enfermedad limitada e individual de los que no quieren trabajar ni estudiar sino la enfermedad social del sistema que no permite a la mayoría de jóvenes ni trabajar ni estudiar.

LAS POLÍTICAS LABORALES PRESENTES: ENTRE LA TEORÍA DE LA FLEXISEGURIDAD (FLEXIPRECARIEDAD) Y LA DOCTRINA DEL *SHOCK*⁹

Los primeros efectos del presente ciclo económico (que han denominado crisis financiera) han supuesto un ataque a los Derechos Laborales. Para entender por qué sufrimos mayor destrucción de empleo en el Estado español basta con observar la facilidad existente para finalizar contratos temporales. La crisis expresa las dificultades para generar nuevo empleo pero es la facilidad para extinguir contratos temporales la que explica porqué el Estado español dobla en cuanto a destrucción de empleo a naciones de nuestro entorno con una situación económica similar.

"Si la flexiseguridad (flexiprecariedad) es la teoría que apadrina las últimas contrarreformas laborales, la Doctrina del shock aplicada al mundo del trabajo es la táctica: aprovechar el desempleo masivo para justificar la eliminación de derechos laborales como el único mecanismo para crear empleo"

Lejos de reconocer esa realidad que facilita la destrucción de empleo, la ideología dominante construye la falsa dualidad en las relaciones laborales (empleo estable y empleo temporal), no para igualar en derechos sino para mermar o eliminar aquellos que todavía existen.

Formalmente, la flexiseguridad (flexiprecariedad) pretende aportar a las relaciones laborales flexibilidad y seguridad pero en realidad se plasma en el debilitamiento de los derechos ante el despido, la facilitación en la modificación de condiciones, la contratación temporal o no laboral y el desarrollo de las ETT's. Desgraciadamente, los cambios normativos del último periodo han sido la expresión más cruda de las teorías en las que la supuesta seguridad es simbólica y la profundización en la precariedad incuestionable.

Si la flexiseguridad (flexiprecariedad) es la teoría que apadrina las últimas contrarreformas laborales, la *Doctrina del shock* aplicada al mundo del trabajo es la táctica: aprovechar el desempleo masivo para justificar la eliminación de derechos laborales como el único mecanismo para crear empleo.

El quebramiento de los Derechos Laborales se ha desarrollado durante los últimos 30 años, con independencia de que el ciclo económico fuese de crecimiento o recesivo.

9

Entiéndase por tal concepto el acuñado por Naomí Klein en su obra titulado "The shock doctrine".

Por lo tanto, lo que encontramos ahora es una oportunidad para acabar de imponer ese proceso de desregulación laboral con justificación en la necesidad de generar empleo. En la práctica, las medidas impuestas no sólo no generan empleo sino que son la semilla de la que brotará su paulatina destrucción.

Los neoliberales observan el trabajo y las relaciones laborales como una mercancía más. Desgraciadamente, se ha aceptado mayoritariamente el concepto *mercado laboral* para el conjunto de los derechos, garantías y obligaciones que se derivan de la relación laboral. Como para cualquier otro mercado, establecen disfunciones en la intervención del Estado, en este caso en la normativa laboral. Para los neoliberales el desempleo encuentra justificación en el hecho de ser esa mercancía demasiado cara, traducido al lenguaje humano: según los gurús de la economía, son los costes salariales y laborales los que generan desempleo. Ese es el origen teórico por el cual en los últimos meses nos pretenden justificar que la reducción de las indemnizaciones por despido generarán empleo. Por ello nos regulan (o proponen la desregulación) nuevas realidades en las que se niega la laboralidad o se facilita la contratación temporal e inferiores retribuciones. El gran drama será la constatación de la no creación de empleo y la transformación masiva de empleo estable en precario.

Un ejemplo de la *Doctrina del Shock* en las Relaciones Laborales es la frase del máximo responsable de Trabajo en el Estado español que a finales de agosto de 2011, en la presentación de una nueva regulación precaria y aprovechando la crisis y la falta

de empleo, declara: “*Preferimos un contrato temporal a un parado*”. Seguramente entre ese 50% jóvenes del Estado español que el sistema priva de empleo puede resultar atractiva cualquier alternativa para abandonar su condición de desempleo pero, ¿genera empleo el hecho de regular un nuevo contrato temporal?. En primer lugar, debemos tener claro que la contratación no tiene su origen en la existencia o inexistencia de una determinada regulación contractual temporal sino en la demanda, es decir, en las propias necesidades productivas. Ninguna mercantil contratará no teniendo necesidades productivas, así que, por ende y en sentido contrario, no se dejará de contratar por la existencia de unas determinadas regulaciones contractuales. Desgraciadamente no ha habido en los últimos años políticas para estimular la reactivación de la economía o expresamente la contratación. De hecho las políticas han ido en dirección opuesta, limitando nuevas contrataciones en la Administración y realizando despidos en empresas públicas.

En un sentido similar, las recientes regulaciones sobre prácticas no laborales y la propuesta patronal sobre los “minijobs”, aprovechan la situación de crisis profunda y los efectos del desempleo masivo para justificar la eliminación de derechos y el desarrollo de nuevas realidades que niegan el salario mínimo o la propia relación laboral.

En definitiva, se aprovecha la situación de crisis, la angustia y el sufrimiento del momento para justificar la adopción de medidas que no van a resolver problema alguno y que, además, lejos de tener una naturaleza transitoria, vienen para quedarse suponiendo para siempre el hundimiento de los derechos laborales.

PERSPECTIVAS DE FUTURO: EL TRÁNSITO GENERACIONAL Y LOS EFECTOS DE LA LEY 35/2010, RD-LEY 7/2011, RD-LEY 14/2011, REAL DECRETO 1543/2011 Y LEY 27/2011. LAS AMENAZAS DEL GOBIERNO DEL PARTIDO POPULAR

Debemos tener en cuenta, sin embargo, que la precariedad laboral no es algo que sufra tan solo la juventud. Entre importantes sectores del conjunto de la clase trabajadora y con independencia de su edad, se extiende la degradación de las condiciones laborales.

La existencia de precariedad construida en base a leyes y convenios colectivos que son de aplicación al conjunto de los trabajadores y trabajadoras determina que el proceso no esté acotado a una franja de edad concreta. Lo que no hay que dejar de tener en cuenta es que las nuevas generaciones ya no se incorporan con los mismos derechos que sus predecesores a los puestos de trabajo. Se extiende así, como una mancha de aceite, la precariedad laboral, en un proceso que se acelerará en la próxima década fundamentalmente por dos motivos: la destrucción de empleo durante la crisis y los efectos de las últimas contrarreformas laborales.

La Ley 35/2010 consolidará paulatinamente el régimen del despido con una indemnización por improcedente de 33 días por año tope 24 mensualidades provocando una mayor temporalidad en el empleo y facilitará, todavía más, la intervención de las Empresas de Trabajo Temporal. Referente al contenido tanto de la referida ley como del RD-Ley 7/2011, se posibilita la no aplicación de los convenios colectivos y la primacía de los convenios de empresa sobre los sectoriales. Esto último tendrá un efecto salvaje de pauperización social, transformándose los convenios

colectivos en instrumentos para modificar y degradar las condiciones de trabajo. La situación de la juventud tras los RD-Ley 14/2011 y Real Decreto 1543/2011 también empeorará. De la misma manera la ampliación de la edad ordinaria de jubilación tendrá como consecuencia la existencia de menos trabajo a repartir.

Una de las cuestiones que el presente Gobierno del Partido Popular viene planteando es la enésima modificación de la normativa laboral pero no es tan importante la voluntad de cambio normativo como el sentido del mismo. Rápidamente se han apresurado a lanzar globos sonda sobre algunas de las materias que les gustaría que fuesen objeto de modificación: reducir el número de modalidades contractuales temporales pero desarrollar los supuestos de temporalidad más precaria; facilitar el despido objetivo por causa económica y por ausencias justificadas; generalizar la indemnización por despido improcedente a 33 días por año y tope 24 mensualidades así como poner en marcha el sistema de capitalización de la indemnización; privatizar la gestión de la prestación de desempleo; primar absolutamente los convenios de empresa sobre los convenios del sector y descuelgue respecto de los mismos; contener los salarios y reducir las retribuciones en Administración y empresas públicas (aumentando la “flexibilidad interna”); extender

las ETT's ; limitar el Derecho de Huelga; modificar la gestión de la Incapacidad Temporal.

Sea a través de un paquete amplio de medidas o tan sólo con la aplicación de algunas concretas, el nuevo Gobierno español va a intensificar más la degradación de los Derechos Laborales justificándose en una supuesta creación de empleo. Puede ser que empiecen a aplicar la *Doctrina del Shock* a las prestaciones o subsidios de desempleo. El mecanismo será muy sencillo: hablarán de la necesidad de racionalizar el gasto público haciendo públicos 4 o 5 supuestos (seguramente de inmigrantes extracomunitarios) en los que se haya percibido prestación o subsidio a la vez que se trabajaba o se realizaban actividades de consumo no habituales entre desempleados. Así se transformará lo anecdótico en habitual y se justificará la reducción de prestaciones o subsidios. La víctima pasará a ser verdugo y el explotado o marginado de la sociedad, un aprovechado y tratarán de inculcar al subconsciente colectivo la siguiente dicotomía: Supresión de derechos versus final del sistema de derechos y garantías sociales.

"El mecanismo será muy sencillo: hablarán de la necesidad de racionalizar el gasto público dando a conocer 4 o 5 supuestos (seguramente de inmigrantes extracomunitarios) en los que se haya percibido prestación o subsidio a la vez que se trabajaba o se realizaban actividades de consumo no habituales entre desempleados. Así se transformará lo anecdótico en habitual y se justificará la reducción de prestaciones o subsidios"

¿POR QUÉ PARECE SER SOPORTABLE LA PRECARIEDAD PARA LA JUVENTUD, POR QUÉ NO SERÁ SOPORTABLE LA SOCIEDAD PRECARIA?

Llegados a este punto seguramente nos deberíamos preguntar cómo resisten los jóvenes esta realidad. Está claro que no existen respuestas acabadas pero sí podemos señalar algunas explicaciones.

En el terreno material, gran parte de la juventud articula su supervivencia, su modus vivendi o su ocio a través de sus progenitores. Existe un colchón social importante que amortigua el golpe, acompañado del desigual estado del bienestar que todavía permite parar la caída en picado. Hasta el inicio de la crisis el crecimiento económico generó realidades por las que la normalidad era contrato temporal-prestación de desempleo-contrato temporal, sin que nunca la prestación se llegase a agotar ya fuese de 500 o de 1000 €. La realidad actual llevará a agotar la prestación por desempleo y a no encontrar trabajo a medio plazo. Esta situación condenará a un sector importante de toda una generación a frenar su proceso normal de emancipación retrasándolo años y a engrosar las listas de pobreza.

Hasta ahora entre importantes sectores de jóvenes de clase trabajadora todavía se mantiene la visión del ascensor social. Saben que sus padres y madres iniciaron su juventud en aquellos puestos de trabajo donde más se expresaba la explotación y pudieron mejorar económica y laboralmente. En el momento actual ese ascensor ya no sube y el futuro inmediato supondrá una caída.

La precariedad nunca fue soportable, lo cual no quita que los jóvenes no hayan encontrado una alternativa clara para luchar por sus derechos laborales. Curiosamente, todas las movilizaciones de masas de la última década (No a la Guerra, Antibolonia, 15-M) han tenido como protagonistas a la juventud pero no han sentido que se les lance, por parte de los sindicatos mayoritarios, un plan de luchas claras y contundentes por la defensa y recuperación de sus Derechos.

Las visiones individualistas sólo existen para el éxito pero no pueden representar una expresión social para el fracaso. Por ello, antes o después se producirán explosiones sociales solicitando la recuperación de Derechos de carácter colectivo porque no hay vías de escape individual numéricamente

importantes más allá de la frustración. En todo caso de la existencia de sindicalismo con capacidad para desarrollar y encauzar esas expresiones dependerá su éxito o su fracaso, a la vez que la recuperación o discusión sobre la significación de izquierda política y sindical devendrá elemento medial.

Si, desgraciadamente, la visión individualista se impone un sector importante de los jóvenes comprobarán frustrados en casa de sus progenitores que no les sirven para nada sus múltiples titulaciones o sus numerosas experiencias laborales. Esta realidad generará un nuevo tipo de joven, más allá de los 34 años y hasta ahora poco conocido. Serán habituales modelos familiares de 2 generaciones en un domicilio o 3 amigos más allá de los 30 compartiendo un mismo alquiler.

Por otro lado, toda una generación de jóvenes inmigrantes extracomunitarios que no disponen de ese colchón familiar (más bien al contrario), tienen todavía demasiado cercana la realidad de precariedad o pobreza límite vivida en sus países de origen por lo cual prácticamente cualquier realidad les parece soportable; las revoluciones no son de los pobres sino de los oprimidos. No podemos perder de vista, en relación a la situación de precariedad, el polvorín que se está gestando en algunos barrios obreros con altos niveles de población inmigrante y desempleo masivo. Los jóvenes de segundas o terceras generaciones de inmigrantes empiezan a sentirse desamparados por el Estado y la clase política y los hijos de la nueva inmigración no soportarán sin más los mismos niveles de explotación que soportaron

sus predecesores. Estas generaciones de hijos de inmigrantes nacidos ya en el Estado español sólo conocerán el desempleo, la precariedad y la marginación por su condición de inmigrantes pobres y recientes y experimentarán que da igual el esfuerzo formativo o laboral que realicen: de cualquier modo, siempre serán los primeros desechados o discriminados.

Tal como hemos anticipado, existían y existen elementos para entender porqué ha sido soportable la precariedad juvenil y porqué no va a ser soportable la generación precaria.

" Las visiones individualistas sólo existen para el éxito pero no pueden representar una expresión social para el fracaso. Por ello, antes o después se producirán explosiones sociales solicitando la recuperación de Derechos de carácter colectivo porque no hay vías de escape individual numéricamente importantes más allá de la frustración"

DE LA GENERACIÓN PRECARIA A LA SOCIEDAD PRECARIA

Lejos de esa construcción dual de las relaciones laborales, encontramos ya actualmente una realidad de precariedad laboral atomizada. Por supuesto, existe todavía un sector importante de trabajadores y trabajadoras con contratos mínimamente estables y condiciones laborales dignas. Encontramos esta realidad fundamentalmente en la mayoría de la Administración y empresas públicas, sectores privados estratégicos y sectores donde existe un sindicalismo combativo mayoritario. Pero no se trata ni mucho menos del 50% del empleo.

La construcción de estas páginas pivotan sobre la explicación de cómo toda una generación de jóvenes ha visto como su relación con el trabajo devenía precaria. Ello no pretende ser una afirmación interclasista de la precariedad laboral, pero sí que debemos acercarnos a la complejidad de la nueva realidad para entender que es a su vez una expresión juvenil y el inicio de un proceso de pauperización social de la clase trabajadora.

Hasta ahora la precariedad se plasmaba mayoritariamente en quien se incorporaba por primera vez al mundo del trabajo y era, por tanto, una realidad eminentemente juvenil. Pero ello no implicaba que con la llegada a la edad adulta se iniciase una etapa de estabilidad laboral

Las conquistas históricas del movimiento obrero y el mantenimiento de tradiciones combativas en determinados sectores productivos mantienen al margen de la precariedad a un sector de trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, la virulencia de las contrarreformas laborales y un determinado contexto económico e histórico, han llevado a sectores que no son de extracción obrera a verse incluidos en la Generación Precaria. **Encontramos madres o padres de familias obreras con buenos salarios y su descendencia precaria, así como jóvenes con origen en la pequeña burguesía partícipes de la precariedad. Ello no configura un fenómeno real interclasista sino un proceso bascular por el cual ciertos sectores obreros mejoran la situación socioeconómica en momentos de auge o fruto de un sindicalismo combativo y familias de la pequeña burguesía sufren un salto hacia la pauperización.**

Lo dicho anteriormente no supone negar un elemento a medio camino entre el determinismo social y la endogamia por el cual los descendientes de clase trabajadora encuentran menos posibilidades de escapar de la realidad precaria, así como los

descendientes de la pequeña burguesía encuentran más alternativas para escapar de ella.

Hasta ahora la precariedad se plasmaba mayoritariamente en quien se incorporaba por primera vez al mundo del trabajo y era, por tanto, una realidad eminentemente juvenil. Pero ello no implicaba que con la llegada a la edad adulta se iniciase una etapa de estabilidad laboral. Lejos de ello, la mayoría de jóvenes mantendrán su realidad precaria toda su vida laboral y entre los que escaparán de la misma abundarán profesionales que sólo transitan por la precariedad en sus primeros años de ejercicio.

La precariedad se extenderá a la mayoría de la clase trabajadora porque ya no se trata de un fenómeno juvenil o generacional sino de un desarrollo con expresión total. Ello se explica por dos causas. La primera el proceso de jubilación de la generación que mejores condiciones laborales ha disfrutado en la Historia, la que inició vida laboral en la década de 1970. La segunda, la extensión de los efectos de la últimas contrarreformas laborales a la mayoría de trabajadores y trabajadoras.

En definitiva, el proceso de pérdida de derechos que ha tenido una expresión hasta ahora mayoritariamente entre los jóvenes, se extenderá al conjunto de los trabajadores y trabajadoras convirtiendo la nuestra en una sociedad precaria

Ahora iniciamos una etapa en la que, a medio plazo, se expresarán los efectos de facilitar el despido y reducir su indemnización, de facilitar más todavía el desarrollo de las ETT's, de deslaboralizar a los jóvenes y desarrollar sus contratos precarios.

Veremos efectos todavía inimaginables de la posibilidad de no aplicación de las condiciones establecidas en convenios colectivos o la posible primacía de los convenios de empresa respecto a los de sector. Ello generará un proceso de pauperización social sin precedentes.

Las medidas antiobreras se van a intensificar con la llegada al poder de un nuevo Gobierno conservador del Partido Popular. Sin duda, se producirá una vuelta más de tuerca en la negociación colectiva, contratación, despido y modificación de las condiciones de trabajo que acelerarán más el proceso que identificamos.

En definitiva, el proceso de pérdida de derechos que ha tenido una expresión hasta ahora mayoritariamente entre los jóvenes, se extenderá al conjunto de los trabajadores y trabajadoras

convirtiendo la nuestra en una sociedad precaria.

Podemos comprender la situación actual partiendo de dos premisas para llegar a dos conclusiones distintas (que no excluyentes). La primera premisa parte de la idea de que el incremento de los niveles de explotación es condición *sine qua non* para mantener los niveles de beneficios empresariales, lo cual nos lleva a la necesidad de luchar por una recuperación de nuestros derechos y un reparto más justo de la riqueza. La segunda está anclada en la teoría de que los ataques a la clase trabajadora constituyen la única manera de subsistir para el capitalismo y ha de llevarnos, necesariamente, a plantearnos un sistema alternativo que nos permita acabar con él.

Vidal Aragonés. 2012.