

gaiak

JUNIO 2007



Esk

Trabajo precario



ARABA

Beethoven 10 behe. 01012 **Gasteiz**
Telf: 945 21 48 88 Fax: 945 21 50 56
araba@esk-sindikatua.org

BIZKAIA

Gral. Concha 12, l. 48008 **Bilbao**
Telf: 944 10 14 25 Fax: 944 10 14 38
bizkaia@esk-sindikatua.org

GIPUZKOA

Alfonso VIII 3, 3. esk. 20005 **Donostia**
Telf.: 943 45 69 lI Fax: 943 46 28 66
gipuzkoa@esk-sindikatua.org

Garibai 14, 4. esk. 20500 **Arrasate**
Telf.-fax: 943 79 92 43
arrasate@esk-sindikatua.org

Artekale 10, 20570 **Bergara**
Telf: 943 76 13 65
bergara@esk-sindikatua.org

NAFARROA

Estafeta 61, 2. esk. 31001 **Iruñea**
Telf: 948 22 00 51 Fax: 948 21 16 13
nafarroa@esk-sindikatua.org

Príncipe de Viana 3, l. 31500 **Tutera**
Telf.-fax: 948 82 58 57
tudela@esk-sindikatua.org

sgaiak

MAYO 2007

Trabajo
precario

Introducción	3
I.- Factores que explican el empleo precario	6
I.1. ¿Qué es un empleo precario?	6
I.2. Enfoques y percepciones de la precariedad	7
I.3. La flexibilidad nuevo paradigma	8
I.4. Factores propios de la precariedad en el Estado Español	9
I.5. Reformas laborales y precariedad	11
I.6. Precariedad laboral en Hego Euskal Herria	14
I.6.1. Precariedad laboral femenina	14
I.6.2. Síntesis cualitativa de la precariedad laboral en Hego Euskal Herria	15
II.- Alternativas a la precariedad	16
II.1. Entre el déficit de la acción sindical contra la precariedad y la vía muerta de los pactos generales	16
II.2. Acercarse a la realidad concreta de la precariedad y de quienes la padecen	17
II.3. Tres dimensiones para trabajar	18
Anexo al apartado I-6	21
Comunidad Autónoma del País Vasco	21
Comunidad Foral de Nafarroa	22
a) Estabilidad y temporalidad	22
b) Negociación colectiva	23
c) Salarios	24
d) Jornada	24
e) Autonomía y satisfacción en el puesto de trabajo	25
f) Salud y seguridad en el trabajo	25
g) Formación	25
h) Desempleo y prestación por desempleo	26
Glosario de términos	27

Introducción

Desde las crisis económicas de los años 70 y 80, el mundo del trabajo ha estado sometido no sólo a la destrucción del tejido industrial y a la pérdida de puestos de trabajo, sino a una reforma permanente de las relaciones laborales que ha derivado en su progresiva precarización.

La precarización laboral que ha ido tomando cuerpo en las distintas reformas laborales implantadas desde hace ya más de dos décadas, mediante modificaciones legales que iban imponiendo retrocesos en los derechos laborales y a través de acuerdos regresivos en el marco de la negociación colectiva, es el resultado combinado de importantes cambios económicos y sociales y de una orientación sindical errática de los sindicatos mayoritarios en los albores de la crisis de los 70. Esta orientación, que aceptaban como mal menor las políticas de austeridad, la reconversión industrial y la precarización de los contratos, concluyó con una derrota seria para el movimiento obrero. Los efectos de esa derrota han sido, y siguen siendo, profusamente utilizados por la patronal y los gobiernos que se turnan en el Estado Español para profundizar en la precarización de las condiciones laborales.

De ese modo, las políticas que al inicio de la crisis se justificaban como medidas excepcionales o limitadas en el tiempo para salir de la misma (“los sacrificios de hoy serán los empleos de mañana”, “la austeridad de hoy, el bienestar del futuro”) se han convertido en permanentes y constituyen hoy en día un elemento estructural de las políticas neoliberales.

A pesar de la bonanza económica y del aumento desenfrenado de beneficios de estos últimos años, las políticas de contrarreforma laboral están más en boga que nunca, aquí y en el mundo entero. Sin embargo, su justificación argumental ha cambiado. Ahora, la desregulación del mercado laboral que figura en la agenda de todos los gobiernos e instituciones (desde la Unión Europea hasta la OMC, pasando por el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional) se demanda como necesaria para “alcanzar una economía competitiva en el mercado mundial”; eufemismo utilizado para ocultar el verdadero objetivo: situar los beneficios empresariales por encima de todo y supeditar las relaciones laborales a los intereses de la patronal.

La conclusión es palmaria. Tras dos décadas y media de retroceso del movimiento obrero, la precariedad laboral ha quedado instalada como un elemento estructural del sistema capitalista que nos ha tocado vivir. En el ámbito sindical, aún estamos lejos de definir de forma clara y de situar en el centro de nuestras preocupaciones y de nuestra acción una batalla consecuyente y continuada contra esta lacra.

Hay razones que explican este hecho: la derrota obrera de los años 80 es la primera y fundamental, pero tampoco hay que despreciar el lastre que ha impuesto una situación de paro masivo en cuanto a la aceptación pasiva de condiciones laborales degradadas o el que las nuevas generaciones que accedían a un puesto

de trabajo asumían como normal lo que en la corta perspectiva de 25 años son unas condiciones de trabajo precarias.

Hay otra muy importante: es la política de pacto social permanente que, salvo raras excepciones, han practicado a lo largo de estos años CCOO y UGT, bien acordando políticas de empleo o reformas laborales con la patronal y los gobiernos, bien aceptando, en el marco de la negociación colectiva, propuestas empresariales orientadas a la flexibilización de la jornada, la movilidad funcional o geográfica, la contención salarial, etc.

Ahora bien, a la hora de explicar esta situación no podemos dejar de lado la responsabilidad de quienes no compartiendo esas políticas hemos sido incapaces de hacerles frente. El retraso que llevamos en este sentido es enorme.

Esta incapacidad se explica en parte, y esto es algo que lo hacemos sobre todo mirando hacia nuestra propia realidad, por las dificultades que hemos tenido para comprender bien el fenómeno de la precariedad e ir definiendo unas líneas de acción más allá de la oposición que siempre hemos mostrado a las reformas laborales o a las posiciones más agresivas de la patronal.

Comprender bien el fenómeno significa abordarlo en su totalidad, en su definición y en su concreción práctica. Es decir, tener claro qué elementos determinan y configuran la precariedad y, a partir de ellos, ver cómo se concreta en las empresas. Buscar la integración de ese análisis más profundo de la precariedad con experiencias de lucha concretas contra determinados aspectos de la misma en las empresas, es lo que nos permitirá dotarnos de un programa de acción que vaya más allá de las definiciones generales que, tanto ESK como otros sindicatos, recogemos sobradamente en los documentos de nuestros congresos, pero que no nos evitan el sentimiento de desnudez y de carencia que tenemos ante esta realidad.

Antes de cerrar esta introducción con la exposición de los diversos apartados que componen el **gaiak**, debemos hacer un alto para comentar un punto en el que nuestra reflexión y debates todavía presentan muchas carencias. Se trata del análisis de la precariedad femenina. Partimos de una idea que consideramos clave a la hora de poder llegar a entenderla. El mercado laboral sólo explica una faceta de la precariedad laboral que sufren las mujeres; aquella que se expresa en el trabajo formal (trabajo asalariado). Ciertamente, es muy importante desentrañar los datos de esta precariedad, desagregarlos por sexos y sacar a la luz que, casi en todos los casos, las cifras referidas a las mujeres pintan un cuadro peor que el de los hombres.

Sin embargo, la precariedad laboral femenina sólo se entenderá bien si se parte de una visión integral de la mujer como ser humano, colocada en un papel socialmente subordinado a través de unas relaciones sociales basadas en la dominación que el sistema patriarcal sigue confiriendo a los hombres. Es este rol social, que la mantiene ejerciendo el trabajo fundamental en el hogar, que le asigna la tarea central de cuidadora de otros y otras, el que explica que su integración en el trabajo

I.- Factores que explican el empleo precario

I.1. ¿Qué es un empleo precario?

Definir lo que se entiende por precariedad laboral es una tarea necesaria. De hecho, organismos como la OIT y la Unión Europea tienen sesudos informes destinados a explicitar los rasgos de lo que se considera un empleo precario. La OIT maneja 7 dimensiones referidas a la seguridad en el empleo y el grado de precariedad; el cual tiene que ver con cuántas de esas dimensiones de la seguridad quedan mal paradas en cada empleo concreto. Esas dimensiones se refieren a: la seguridad de contar con un puesto de trabajo (empleo versus desempleo); la seguridad de un empleo estable (régimen de contratación); la seguridad para poder desarrollar una carrera profesional; la seguridad de un salario aceptable; una representación sindical que garantice los derechos laborales, etc.

El enfoque de la Unión Europea asocia más la precariedad a la ausencia de calidad en el empleo. Los factores que inciden en la precariedad, desde esta concepción, son los siguientes: la calidad intrínseca del trabajo; la cualificación, formación continua y promoción profesional; la igualdad de género; la salud y seguridad; la flexibilidad y seguridad; la inclusión y acceso al mercado de trabajo; la organización del trabajo y el equilibrio trabajo-vida personal; el diálogo social y la implicación de la gente trabajadora; la diversidad y no discriminación; etc.

Con la intención de acercar más la visión de la precariedad a nuestra experiencia concreta, vamos a contemplarla desde tres planos distintos:

1. El primero, es el de la inseguridad e inestabilidad del empleo, que incluye el desempleo, todas las manifestaciones de flexibilidad en la contratación (todo tipo de contratos temporales y a tiempo parcial), el empleo irregular (sin protección social) y el empleo de los *falsos autónomos* (aquella gente trabajadora que normalmente ha sido expulsada del empleo asalariado por el cierre de su centro de trabajo y es obligada a darse de alta en el Régimen de Autónomos de la Seguridad Social para poder tener trabajo en múltiples sectores, que van de la construcción al transporte, pasando por los servicios más diversos).
2. El segundo, es el de las condiciones laborales internas. Abarca: las condiciones de seguridad y riesgo para la salud laboral; las movilidades funcionales y/o geográficas; la flexibilidad de horarios y la prolongación de la jornada de trabajo; los salarios; la participación y satisfacción en el trabajo; etc.
3. El tercero, es transversal a los dos anteriores y se refiere al poder de la patronal y a la indefensión de la parte social. Cuando se han creado condiciones objetivas para precarizar el empleo, constatadas en los dos planos anteriores, se impone una dinámica concreta en cada centro de trabajo, subsector y sector económico que da como resultado la precariedad realmente existente. Una precariedad que tiene rostros en cada caso, que no afecta a toda la plantilla de una empresa,

sino a determinados colectivos (gente joven, mujeres...), que se extiende por círculos concéntricos, generando un mercado laboral muy desagregado en el que la precariedad se reparte de forma muy desigual.

I.2. Enfoques y percepciones de la precariedad

Hay dos enfoques para acercarse al análisis de los fenómenos de precariedad laboral que no nos satisfacen. Por aquello de identificarlos mejor, les pondremos nombres, aunque dichos nombres puedan resultar peyorativos, cosa que no está en nuestro ánimo.

El primero es el enfoque derrotista-catastrofista. Según esta visión, la precariedad laboral (que es sólo una faceta de la precariedad social) es una consecuencia directa de la globalización* capitalista y de la gestión neoliberal* que se está haciendo de la misma en los últimos veinticinco años.

Las reformas laborales que han recortado derechos y han debilitado las condiciones de la gente trabajadora y las nuevas técnicas de gestión de la producción y de los recursos humanos implantadas en las empresas, aderezadas con el endurecimiento impuesto por la clase empresarial a la hora de negociar las relaciones laborales, serían, desde esta perspectiva, el último eslabón de la cadena del nuevo modelo de explotación capitalista implantado por el neoliberalismo globalizador.

Este nuevo modelo, que ha convertido a la flexibilidad en su paradigma*, exige, por un lado, que todo se adapte a unas reglas de juego basadas en la extensión de la competencia a niveles mundiales; por otro lado, penetra en todos los sectores y ámbitos de la vida humana. Un capitalismo así, capaz de superar las fronteras espaciales y las fronteras internas de organización de la sociedad y de la vida humana, lo invade todo, todo lo convierte en mercancía, todo lo degrada. El trabajo precario sería la manifestación de esa degradación en el ámbito de las relaciones laborales.

La única forma de acabar con la precariedad es acabar con este modelo de capitalismo. No hay soluciones intermedias ni paños calientes, pues es la esencia del sistema la que genera, como final de tubería, la precariedad laboral.

El segundo enfoque lo vamos a llamar optimista-posibilista. Quienes se encuadran en esta visión, seguramente no tienen un análisis radicalmente distinto sobre el funcionamiento de la globalización capitalista del que tienen quienes se encuadran en la anterior. Su diferencia fundamental estriba en que consideran que hay posibilidades de pacto y regulación para que la flexibilidad que demandan quienes controlan el sistema en sus distintos niveles admita demandas de seguridad que exigen distintos sectores sociales. El fruto de este tipo de acuerdos daría unos niveles aceptables de contención de la precariedad, sin que el objetivo radical de acabar con el sistema sea la única alternativa.

* Ver **glosario de términos** al final del documento.

Creemos que ambos enfoques tienen buenas partes de razón, pero llevados al extremo nos parecen reduccionistas. Es precisamente ese reduccionismo el que nos aleja de ellos. Una orientación sindical basada en esos esquemas analíticos empobrece, desde nuestro punto de vista, la reflexión sobre la precariedad laboral y la lucha contra ella. En el primer caso, porque dejándose guiar por las visiones más generales, tipo macro, perderá de vista las dimensiones concretas de la precariedad; dimensiones que, a la postre, son las que permiten armar nuestra acción sindical.

En el segundo caso, porque la tendencia posibilista limitará la orientación sindical a la búsqueda de los acuerdos factibles en cada caso para evitar la degradación precaria que sufrimos en el mundo laboral; acuerdos que, en muchas ocasiones, serán sólo pan para hoy y hambre para mañana. Además, el posibilismo suele estar reñido con orientaciones de resistencia que ponen la denuncia en un plano relevante y que se encaminan a generar una nueva cultura radical que no dé por buena la convivencia con una precariedad que se ha convertido en una realidad estructural del mundo laboral.

1.3. La flexibilidad, nuevo paradigma

El modelo fordista*, que orientó las relaciones laborales desde después de la IIª Guerra Mundial hasta principios de los años 70, no incluía la precariedad laboral. Eso no significa que en esa época no hubiera problemas de calidad de empleo y de relaciones laborales, pero eran de otra naturaleza. Contando con el soporte que otorgaba un crecimiento económico que se trasladaba al pleno empleo y al desarrollo del Estado de Bienestar*, se implementó una participación sindical permanente en la regulación de las rentas salariales, en la mejora de las condiciones laborales y en las políticas redistributivas.

En el Estado, aunque la Dictadura impidió la existencia de este modelo porque los sindicatos eran ilegales, las regulaciones laborales cumplieron una función de hacer imposible la precariedad. El mal empleo de entonces tenía que ver con unos salarios insuficientes que obligaban a trabajar horas extras o al pluriempleo, con unas malas condiciones de seguridad y salud laboral, etc. Con la Transición de los años 70 y primeros 80 se va implantando un modelo sociolaboral fordista, homologable al europeo, pero menos desarrollado. Además, al nacer tan tardíamente, cuando empiezan a soplar los aires de la globalización neoliberal en la década de los 80, que atacarán tanto a dicho modelo, su mayoría de edad se verá truncada y las conquistas sociolaborales, en el terreno del empleo y los derechos laborales, de las prestaciones del desempleo, de las pensiones, etc., comenzarán a ser recortadas.

Las relaciones laborales se han transformado por el influjo de los avances tecnológicos, las transformaciones sociales, los cambios en las regulaciones económicas y las modificaciones en la organización del trabajo a través de contrarreformas laborales y acuerdos de negociación colectiva. El desarrollo de la informática y las

* Ver **glosario de términos** al final del documento.

telecomunicaciones, sumadas al incremento del transporte en todos los ámbitos, han ampliado extraordinariamente las posibilidades de comunicación, creando unas condiciones antes inexistentes a la organización del trabajo y a las formas de vida. Estos avances tecnológicos, que permiten mejorar las condiciones de vida y trabajo (mediante la reducción de la jornada laboral o una redistribución más justa de los incrementos de productividad) se utilizan, en cambio, justo para lo contrario: para desregular las relaciones laborales y recortar los derechos laborales de la clase obrera.

La globalización económica neoliberal ha implantado unas nuevas reglas de juego que todo lo dominan. Tienen su base en la economía: la internacionalización, con la extensión de los ámbitos de la competencia, y la hegemonía del capital financiero quizás sean sus rasgos más sobresalientes. Esa globalización plantea las mismas exigencias en todas partes. Son exigencias que afectan de lleno a la sociedad y de forma específica al mundo del trabajo.

El nuevo paradigma que ha traído la globalización neoliberal a las relaciones laborales es la flexibilidad. Ha sustituido a los paradigmas de estabilidad y seguridad que sustentaban el empleo en la época del pacto fordista. Todas las facetas de la precariedad que se manifiestan en la actualidad en los centros de trabajo tienen su origen en la flexibilidad. En la contratación, la flexibilidad está menoscabando los contratos fijos. Las carreras profesionales han sido devaluadas por la flexibilidad. Los contenidos de los trabajos se han convertido en una feria de multifunciones en la que el trabajador y la trabajadora son muñecos de feria intercambiables. Los nuevos modelos de gestión empresarial, con base en una gestión más flexible, han implantado otra fragmentación entre colectivos de gente trabajadora, a través de la externalización y las subcontrataciones.

Las instituciones de la Unión Europea consideran que es posible combinar flexibilidad y seguridad. Hasta se ha acuñado un nuevo término, *flexiguridad*, por aquello de reforzar la idea de que el lenguaje crea realidad. De hecho, ésta es una de las principales orientaciones normativas de la Estrategia Europea de Empleo. Sin embargo, no deja de ser pura propaganda. Los estudios realizados en diversos países de la UE han demostrado que el modelo de empleo estable (el fijo o indefinido, como aquí lo llamamos), el que de verdad garantiza la seguridad, se ha mostrado muy resistente y que la extensión del empleo precario, que presenta muchas diferencias entre países, sectores productivos, colectivos de personas, etc., trae consigo la inseguridad. No hay una realidad social que avale la convivencia de la flexibilidad y la seguridad; lo que sí hay, por un lado, es una experiencia de resistencia social a dejarse penetrar por la flexibilidad y, por otro, de que la implantación de la flexibilidad implica precariedad.

1.4. Factores propios de la precariedad en el Estado Español

En el Estado Español se ha dado una conjunción de factores propios, en buena medida estructurales, que dan cuenta de las dimensiones tan abrumadoras que

ha tomado la precariedad en las dos últimas décadas. A continuación vamos a proceder a su descripción, pero antes debemos resaltar la relación tan estrecha que existe entre la precariedad laboral y la precariedad social. La precariedad laboral, fruto del mercado de trabajo, puede verse mitigada a través de los diversos pilares del Estado de Bienestar y, más concretamente, del pilar que conforman las pensiones y del pilar de los servicios sociales. Esto es algo que ocurre en países de Europa, donde cuentan con potentes sistemas de desempleo, de garantías de ingresos (figura equivalente a la Renta Básica y las Ayudas de Emergencia Social), de acceso a la vivienda y, en general, de servicios sociales. En nuestro caso, esta complementariedad es muy débil y, además, en lo que respecta al desempleo, ha empeorado mucho en la última década y media por las reformas que han afectado negativamente a las prestaciones por desempleo. La conclusión es que, sin el colchón social público que amortigüe los efectos de la precariedad laboral, éstos se extienden dejando un reguero de precariedad social que en bastantes ocasiones toma forma en un aumento o, cuando menos, en una cronificación de la exclusión y la pobreza.

El primer factor con el que nos topamos es la existencia de un sistema productivo basado en un modelo de empleo de alta intensidad de mano de obra poco cualificada. Es producto de una mezcla de necesidades de adaptación a la producción y de estrategias empresariales. Este modelo se ha desarrollado extraordinariamente en sectores de actividad como construcción, agricultura, pymes (pequeñas y medianas empresas) industriales, servicios semicualificados y poco cualificados y nuevas empresas de subcontratación. La incidencia que, en este sentido, tiene el gran peso de las múltiples actividades económicas ligadas a la industria del turismo debe ser resaltada.

El segundo factor se refiere a la estrategia empresarial basada en la flexibilidad y los bajos costes salariales. Presentada (y asumida en su día por los sindicatos estatales mayoritarios) como una medida transitoria para hacer frente a las incertidumbres a corto plazo de la producción, el tiempo ha dejado claro que se trata de un elemento central, permanente, de la estrategia empresarial para afrontar las nuevas condiciones (económicas y sociales) que se crearon a partir de los años 80. El caso más paradigmático lo constituye la temporalidad. Iniciada su introducción a mediados de los años 80 para combatir el paro masivo, se ha mantenido prácticamente intocable hasta nuestros días. Poco importa a la clase empresarial que hoy no se pueda justificar la temporalidad como factor para aumentar la contratación y frenar el desempleo. Y que tampoco tenga otras justificaciones muy presentables desde parámetros de una buena sociedad. El empresariado tiene claro los beneficios que aporta esta estrategia para haberla hecho permanente dentro de sus políticas de gestión de los recursos humanos: permite mayor control de la fuerza de trabajo (mediante el miedo y la fragmentación, especialmente), mayor adaptabilidad a los ciclos económicos y productivos y un abaratamiento de costes.

El tercer factor lo constituyen las políticas públicas favorables a la ampliación de la temporalidad. Esas políticas no sólo se han basado en el cambio de las leyes

en un sentido facilitador de la contratación temporal, así como en una actitud extraordinariamente permisiva de la Administración Laboral con el fraude en la contratación, sino en la actividad directa de las Administraciones Públicas como empleadoras. Así como en los ochenta se había producido un aumento del empleo público cualificado, estable y femenino, a partir de los 90 se impone la privatización y descentralización de las grandes empresas públicas y la subcontratación en la gestión de los servicios públicos, tendencias ambas que dejan un saldo inmenso de degradación y precarización del empleo.

Los factores demográficos, en cuarto lugar, también colaboran a ampliar la brecha de la precarización. El aumento de la oferta de empleo de escasa calidad será cubierto por población juvenil, que accede por primera vez al mercado de trabajo, por la incorporación de importantes contingentes de mujeres y por inmigrantes. El denominador común de todos estos sectores, de cara a ser más fácil pasto de la invasión del empleo precario, es la ausencia de una biografía laboral anterior que les sirva de referencia resistente y las necesidades de contar con un empleo, con cualquier empleo, como medio de acceder a un salario.

La economía sumergida (cuya repercusión en términos de PIB se estima entre el 15% y el 20%), que también podría entenderse como un factor de precarización, preferimos subrayarla, en este caso, como el precipitado resultante de los cuatro factores que acabamos de señalar. Todos ellos coadyuvan a que este fenómeno siga instalado con poderosas raíces dentro de la economía y de la sociedad del Estado Español.

Los rostros humanos de la economía sumergida son, una vez más, los de la juventud, la inmigración y las mujeres. El hecho de que las mujeres estén integradas en sectores que soportan altos niveles de economía sumergida, como el sector de las empleadas de hogar y los cuidados de la gente dependiente, la hostelería y otros sectores de servicios, les hace candidatas a correr con un nivel muy superior al de los hombres en cuanto a sobrellevar esta forma extrema de explotación laboral.

1.5. Reformas laborales y precariedad

El proceso de reformas laborales en el Estado Español es largo. Viene desarrollándose desde los años 80 y sus años más emblemáticos son los siguientes, atendiendo a las reformas más relevantes: 1984, 1994, 1997, 2001 y 2006.

En estas dos largas décadas de continua transformación de las relaciones laborales, se ha introducido un considerable grado de inseguridad e inestabilidad en la gente trabajadora. La cultura de la flexibilidad llega a establecer que nada es intocable en la relación laboral y que a cada reforma es lógico que le siga otra para continuar abonando el campo hacia una regulación todavía más flexible del empleo o bien para corregir efectos indeseados, generados por las anteriores reformas.

Aunque lo que nuestra memoria guarda de las reformas es, sobre todo, lo que afecta a la contratación y, de forma más sobresaliente, la expansión del empleo

temporal, conviene hacer hincapié en todas las dimensiones del ataque a la calidad del empleo que se han producido en estos más de 20 años:

- La flexibilización o desregulación del tiempo de trabajo, supeditando cada vez más la jornada laboral y la disponibilidad horaria de las plantillas a las necesidades de producción, al tiempo que se mantiene la justificación de la necesidad de horas extras.
- La precarización de las condiciones salariales a través de diversos mecanismos. En primer lugar, mediante la contención salarial, haciendo difícil el mantenimiento del poder adquisitivo (incrementos salariales no superiores al IPC) e imposible la participación en el reparto de los incrementos de productividad, que han pasado sistemáticamente a engrosar el beneficio empresarial, cuyo resultado ha sido la reducción de la participación de los salarios en el reparto de la renta (y ello a pesar del crecimiento del empleo).

En segundo lugar, en el cambio de la estructura salarial a través de la incorporación de más conceptos variables. Esta orientación, apoyada por la política gubernamental de mantener un Salario Mínimo Interprofesional muy bajo y que iba perdiendo poder adquisitivo año tras año (esta situación ha empezado a cambiar con el Gobierno Zapatero, desde 2004, pero de forma insuficiente) ha dado lugar a un aumento de las diferencias salariales, siendo especialmente perjudicadas las mujeres que ocupan empleos de menor cualificación y salarios más bajos.

- El deterioro de la salud en el trabajo, vinculado directamente a la precariedad y a las estrategias empresariales de flexibilización. La evaluación de la efectividad de la legislación sobre la salud y la seguridad en el trabajo, aprobada en 1995, corre pareja con el empeoramiento de todos los índices que miden la incidencia de estas materias y, de forma notable, con los accidentes en el trabajo y con los accidentes mortales.
- La formación para los trabajadores y las trabajadoras temporales ha brillado por su ausencia y la descualificación que implica este modelo de empleo no se ha compensado a través de la formación. Este hecho ha venido a confirmar lo que dicen la mayoría de estudios y experiencias: que la estabilidad en el empleo es un requisito para que la formación laboral se implante de forma natural y provea el aumento de cualificación y el progreso hacia mejores empleos.
- El incremento de la vulnerabilidad ante los atropellos empresariales de la gente trabajadora temporal, a pesar de contar formalmente con los mismos derechos que la gente con contrato fijo, constituye otra de las expresiones del daño provocado por las reformas laborales entre amplios colectivos laborales. Un ejemplo lacerante es lo que está pasando con las bajas por maternidad que, en muchas ocasiones, se convierten en despidos de las trabajadoras embarazadas.
- La pérdida de empleo fijo histórico. Es verdad que desde mediados de los años 90 el empleo está creciendo mucho, más o menos al nivel del crecimiento del PIB, y que ello se ha asociado a los efectos beneficiosos de las reformas laborales. Sin

embargo, esta cuenta no debe jamás dejar de lado estos tres puntos negativos: 1) Que la temporalidad sigue estancada en la tercera parte del empleo. 2) Que sigue expandiéndose el contrato estable (el introducido por la reforma del 97, que rebaja la indemnización a 33 días por año, con máximo de 2 anualidades y cuya duración media real está en torno a 3 años y medio) sobre la base de ir ganándole terreno al contrato fijo histórico. 3) Que se ha convertido en política estructural permanente subvencionar a la patronal para que siga contratando.

- El mantenimiento de las empleadas de hogar en su situación de infratrabajadoras. La Ley de Empleados (que no empleadas, aunque este sector está casi exclusivamente cubierto por mujeres) de Hogar de 1985 creó un estatus de trabajadoras con menos derechos en todos los ámbitos de la relación laboral. Se justificó entonces como un avance sobre lo realmente existente (falta absoluta de regulación y campo abonado para una relación laboral cuasi-exclavista). Han pasado más de dos décadas y el régimen de estas trabajadoras no ha mejorado. Lo que en el fondo justifica este inmovilismo es la consideración social del trabajo que realizan las empleadas de hogar. Un trabajo desvalorizado que, aún perteneciendo al ámbito del trabajo formal (asalariado), se asemeja al trabajo doméstico (trabajo gratuito que realizan las amas de casa y que no computan las estadísticas que miden la contabilidad nacional).

Estos procesos de precarización han profundizado la segmentación de la clase obrera. La temporalidad cronificada de cerca de una tercera parte de la gente asalariada (con procesos, a su vez, de intensificación de la temporalidad entre los y las temporales) nos remite a una separación bastante radical entre las condiciones de la gente trabajadora. La experiencia de las reformas de 1997-2001, que pretendieron mejorar la calidad del empleo (de la estabilidad de los contratos frente a la temporalidad), manifestó de forma evidente su límite infranqueable: a los trabajadores y trabajadoras que siguieron siendo temporales no les llegó ninguna mejora. Está por ver lo que vaya a dar de sí la reforma del año pasado. No creemos pecar de pesimistas si decimos que, en el mejor de los casos, reproducirá el escenario de las anteriores: pasará de temporales a estables a unos cientos de miles de contratados y contratadas, con lo que mejorarán su situación, pero seguirá manteniendo en la precariedad de la temporalidad a 5 ó 6 millones de personas. El universo de estas personas seguirá estando distanciado del de la gente fija y sus derechos, formalmente iguales, serán en la práctica más vulnerables.

Por otro lado, continuará el proceso de degradación del empleo fijo mediante la sustitución progresiva del contrato fijo histórico por parte del nuevo contrato indefinido para el fomento del empleo estable. A finales de 1996 (antes de la reforma de 1997, que introdujo el nuevo contrato indefinido), sobre una población asalariada ocupada de 10,3 millones (la gente parada ascendía a 3,6 millones), las personas que tenían contrato temporal ascendían a 3,2 millones y las que tenían contrato indefinido ordinario (el de toda la vida) a 7,1 millones. Al terminar 2006, con un total de asalariados y asalariadas con empleo de 16,5 millones (el desempleo contabilizaba 1,8 millones), la temporalidad abarcaba a 5,6 millones, la gente con contrato indefinido ordinario ascendía a 6,8 millones y la contratada con el nuevo indefinido a 4,1 millones.

Las reformas del mercado laboral que hemos padecido desde los años 80 no han sido las únicas. Al mismo tiempo se ha ido reformando la protección por desempleo y las pensiones, no con el objetivo de compensar en seguridad, mediante esta protección pública, la que se nos arrebató en un mercado laboral en permanente reforma, sino justo en el sentido contrario. No ha habido ninguna reforma dirigida a mejorar los niveles de protección y la calidad de vida de los desempleados y las desempleadas, a pesar de lo reducido del nivel de cobertura (en torno al 40%) y de la cuantía de las prestaciones (la mitad de la gente perceptora recibe el subsidio asistencial, que supone tan sólo el 28% del salario medio). El objetivo de devolver a la gente parada en el menor tiempo posible a un empleo se ha traducido sistemáticamente en un engordamiento de la precariedad, puesto que estas personas venían obligadas a aceptar cualquier empleo, por muy precario que éste fuera.

Los recursos disponibles que iban engrosando el superávit del desempleo desde 1996 (aproximadamente un 1% del PIB de ahorro anual con relación a 1992, año éste y el siguiente de las reformas restrictivas de las prestaciones del desempleo) se podían haber utilizado para compensar la inseguridad del mercado de trabajo, poniendo en pie fórmulas de seguridad basadas en la protección social de la gente desempleada. Este proceder habría sido coherente por parte de quienes predicaban que es compatible la flexibilidad y la seguridad. Si el propio mercado laboral, como está archidemostrado, no es capaz de generar ambas cosas, la seguridad debe garantizarse desde fuera. Pero una seguridad que merezca tal nombre, por la protección social que ofrece a la gente desempleada, entra en contradicción con el proceso de re-mercantilización del mercado de trabajo. Y, como es palmario, esa contradicción se ha resuelto por el lado de apostar todo a la flexibilidad y nada a la seguridad.

1.6. Precariedad laboral en Hego Euskal Herria

Hemos incluido un largo anexo que contiene el resumen de dos estudios, uno para la CAPV y otro para la Comunidad Foral de Nafarroa, que proporcionan una serie de interesantes datos acerca de la precariedad laboral en el sur de Euskal Herria. En este apartado sólo pretendemos recoger una síntesis cualitativa de sus aspectos más notables.

1.6.1. Precariedad laboral femenina

Queremos hacer una mención expresa, antes de nada, a la precariedad que afecta a las mujeres. La diferencialidad (discriminación) de género que se expresa en todos los ámbitos de nuestra vida social no se recoge todavía con la suficiente solvencia en la mayoría de estudios. Las estadísticas que les sirven de base no siempre desagregan los datos por sexos y, cuando lo hacen, el análisis que las acompaña no suele profundizar con detalle en las razones específicas que llevan a que las cifras de hombres y mujeres sean casi siempre distintas, peores para las mujeres. En el caso que nos ocupa, hemos tratado de resaltar todas las cifras

existentes en los estudios que nos han servido de base que expresan la especial precariedad que sufren las mujeres. Sin embargo, creemos que conviene hacer a continuación un relato más general de las razones que explican la mayor precariedad femenina.

La precariedad laboral que soportan las mujeres sólo se puede entender profundamente si se parte de una visión amplia del concepto trabajo. Existen tres tipos de trabajo: 1) El trabajo con remuneración en el mercado (trabajo formal o asalariado); 2) El trabajo doméstico; 3) El trabajo voluntario. El trabajo doméstico, desempeñado mayoritariamente por mujeres, queda fuera de las partidas de la contabilidad nacional. Sin embargo, expresado en términos económicos, es de una magnitud extraordinaria. Los estudios realizados en muchos países de nuestro entorno hablan de que su consideración estadística incrementaría el PIB por encima del 60% de lo que hoy se contabiliza. Expresado en términos sociales, el trabajo doméstico es imprescindible para mantener nuestras vidas y nuestras sociedades como hoy las conocemos.

Al ser el trabajo doméstico un trabajo no pagado a quienes lo realizan y no contabilizado en la economía formal, resulta desvalorizado. Su desvalorización se extiende a las mujeres que son sujetos del mismo. Cuando una mujer se integra en el mercado laboral su currículum de trabajadora doméstica o no vale nada o vale negativo. Ello le supone un handicap que degrada sus posibilidades laborales formales, la hace más vulnerable y, en definitiva, le añade un plus para una precarización al cuadrado frente a los hombres.

Veamos algunos ejemplos: las mujeres soportan mayor temporalidad, mayor rotación en los empleos y la casi totalidad de la contratación a tiempo parcial, por la necesidad que tienen de combinar a lo largo de sus vidas el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados con el trabajo formal; las mujeres tienen menores niveles salariales que los hombres porque se integran en sectores y profesiones menos valorados y porque no cuentan con tantos complementos como los hombres (antigüedad y otros que refuerzan los salarios globales); las peores carreras laborales de las mujeres (en tiempo y en base de cotización) les perjudican a la hora de convertirse en pensionistas... La lista de ejemplos podría extenderse mucho más.

1.6.2. Síntesis cualitativa de la precariedad laboral en Hego Euskal Herria

- La temporalidad es el factor de precariedad más extendido. No es aceptada voluntariamente, sino impuesta por el mercado laboral. Llevamos más de una década en la que la temporalidad crece en el sector público mientras que retrocede en el privado. La temporalidad se ha impuesto como forma mayoritaria de acceder al mercado de trabajo, incidiendo de forma abrumadora sobre la gente joven. Por su parte, las mujeres soportan en mayor medida la temporalidad, sobre todo en los tramos de edad intermedios. La construcción y los servicios son los sectores productivos con mayor volumen de temporalidad. La rotación de la gente con contratos temporales y de las personas con contratos fijos ha

aumentado a causa del nuevo contrato indefinido implantado por la reforma laboral de 1997.

- Los bajos salarios son una importante causa de precariedad. Tan es así que la realidad de la gente asalariada pobre no deja de crecer. Las mujeres, una vez más, sufren una importante discriminación salarial.
- La precariedad procedente de la jornada se deja notar en: la existencia de un porcentaje de gente asalariada con jornadas superiores a las 40 horas semanales, la extensión del tiempo parcial -enquistado fundamentalmente en la realidad del empleo femenino-, la distribución flexible de la jornada a través del trabajo a turnos y el trabajo en fines de semana (con especial relevancia en el caso de las mujeres).
- La salud y la seguridad en el trabajo, que están muy asociadas a la calidad del empleo (no sólo a su temporalidad) son, a su vez, un importante factor de precariedad. Los índices de accidentalidad y de enfermedades profesionales dibujan un panorama muy negativo en ambas comunidades.
- Por último, la protección por desempleo, en retroceso desde 1993, actúa como multiplicador de la precariedad. La gente desempleada, al no tener garantizadas unas condiciones de vida dignas por un plazo suficiente, se ve obligada a emplearse en cualesquiera condiciones (a esto se le denomina remercantilización y es un efecto especialmente perseguido por las políticas de recortes de las prestaciones del desempleo).

II.- Alternativas a la precariedad

II.1. Entre el déficit de la acción sindical contra la precariedad y la vía muerta de los pactos generales

Todos los sindicatos presentamos un déficit evidente en el campo de la acción sindical contra la precariedad. Podemos aducir un conjunto de razones que explican nuestras carencias. Así, por ejemplo: el desgaste que ha sufrido el conjunto del movimiento obrero en las dos o tres últimas décadas, a causa del cambio del terreno de juego de las relaciones laborales que la gestión neoliberal de la globalización capitalista ha implantado; la desestructuración del mundo del trabajo, con la aparición de grandes diferenciaciones entre colectivos de gente trabajadora (por sectores productivos, tipos de empresas, edades, tipos de contratos, etc.), lo que dificulta unificar los objetivos reivindicativos para llevar a cabo luchas de conjunto eficaces; la escasa afiliación sindical existente entre sectores de trabajadores y trabajadoras precarias; etc. Sin embargo, la opinión que tenemos ESK es muy crítica (autocrítica, para ponernos por delante) y trasciende la justificación de las anteriores razones. La escasez de trabajo sindical específico contra la precariedad que el panorama sindical general revela tiene que ver, sobre todo, con la falta de prioridad que se otorga al mismo. Se habla mucho de la precariedad, no faltan análisis, diagnóstico y

resistente. Hasta ahora no se ha generado ni un atisbo de alternativas prácticas de cierta entidad (sí que existen referencias interesantes, localizadas en algún centro de trabajo, sector o localidad, ligadas a la acción sindical cotidiana y, más concretamente, a la negociación colectiva) capaces de ser presentadas como nuevos caminos para luchar contra la precariedad.

A este panorama se le debe añadir que hasta el propio fenómeno de la precariedad concreta, aquella con la que se convive en cada empresa o sector, está poco clarificado. En la primera parte de este **gaiak** hemos aportado pistas y argumentos para definir el fenómeno general de la precariedad laboral, establecer sus orígenes, sus agentes causales, la dinámica de su extensión, los factores que la hacen tan resistente a su desaparición y las estadísticas que reflejan que en Euskal Herria hay innumerables muestras de precariedad laboral. Pero, para definir un programa de acción sindical nos queda, como trabajo previo, conocerla más en concreto. Y este trabajo lo queremos hacer empresa a empresa a través de una encuesta que nos permita conocer el mapa de la precariedad allí donde ESK está presente. Éste es el primer paso para poder establecer posteriormente un plan de acción.

Debemos hacer una llamada de atención sobre el peligro que supone pasarse por exceso o quedarse cortos en esta primera tarea de desentrañar la precariedad realmente existente en nuestro entorno laboral. Quedarse corto es adaptarse a convivir con la precariedad. Pensar, por ejemplo, que como desde hace 10 años se tiene una temporalidad del 40% de la plantilla, eso ya no es una realidad de precariedad. Pasarse es meter dentro de la precariedad cualquier tema que afecta a la acción sindical o a la política reivindicativa que puede recoger un convenio. En teoría, con las formas de medir la precariedad tan exhaustivas del punto 1 de la primera parte, cabría computar casi todo como precariedad, pero es obvio que se precisa llevar a cabo una selección que aísle los elementos más claros de precariedad en las relaciones laborales para que la actividad sindical específica contra ella tenga sentido.

Un último apunte sobre esta fase analítica: se necesita la vivencia directa de la precariedad, tanto de quienes la padecen como de quienes conviven con quienes la padecen. Acercarse a la precariedad concreta exige conocer de primera mano quiénes son las personas precarias del centro de trabajo (hombres, mujeres, inmigrantes, gente joven, gente de elevada edad...) y cómo viven su estatus de precario los sujetos concretos. Y lo mismo respecto a los no precarios y las no precarias (quiénes son y qué piensan sobre las personas precarias con las que conviven).

II.3. Tres dimensiones para trabajar

Articular una alternativa de resistencia a la precariedad exige trabajar en tres dimensiones: programa reivindicativo, acumulación de fuerzas/expresión social y cambio cultural.

Programa reivindicativo. Necesitamos construir una alternativa programática basada en el empleo de calidad y contraria a la *naturalización* de la precariedad, una alternativa que sea defendida en todos los momentos de la acción sindical: desde

la negociación de los convenios colectivos hasta el día a día de las relaciones laborales. Y, para ello, hay que buscar la unidad de las plantillas, de la gente estable y de la gente precaria.

No se trata de definir un programa reivindicativo en el aire (de éstos hay tantos como la conformidad con la que convivimos en las empresas con la precariedad). Por eso destacamos que el alma de una alternativa programática contra la precariedad ha de ser su resistencia a aceptar la naturalización de la precariedad. Aceptada ésta, la teoría del mal menor a la que tan acostumbrados y acostumbradas nos tiene el posibilismo pactista, arrasará cualquier dinámica reivindicativa.

Pondremos un par de ejemplos significativos. El sector del telemarketing en el Estado Español nos muestra cómo un convenio colectivo de sector llega a considerar los contratos temporales como la forma habitual de contratación; la legitimación de ese convenio es utilizada por los jueces para denegar la conversión de contratos temporales en indefinidos. En el sector de la atención domiciliaria ocurre un fenómeno similar, al establecerse en el convenio como objetivo un tercio de empleo estable. En ambos casos, lo que está en el fondo es la asunción (naturalización) de la temporalidad y su posterior legitimación a través de la negociación colectiva.

Acumulación de fuerzas y expresión social. Para que el descontento, malestar y resistencia que se puedan estar generando contra la precariedad tomen expresión social es previo un proceso de acumulación de fuerzas que hoy todavía no se ha logrado. Para ello se necesitan dar tres pasos: seleccionar los blancos, buscar aliados y ampliar el marco de la resistencia.

Primer paso: seleccionar blancos. Aunque la precariedad inunda las relaciones laborales y ha contaminado bastante a la acción sindical, se necesita seleccionar algunos objetivos que, por su dimensión objetiva (gravedad y extensión de los colectivos a los que ataca) y subjetiva (sentimiento de rechazo de la gente afectada), puedan resultar más apropiados a la hora de ser fijados como elementos a combatir. Normalmente, el objetivo que seguimos teniendo en la cabeza es el de la temporalidad. Seguramente, seguirá siendo por tiempo la estrella de la precariedad, pero debemos prestar atención a fenómenos como el de las subcontrataciones, en permanente expansión y causa muy patente de precarización de los empleos.

Segundo paso: buscar aliados. El primer aliado, evidentemente, es la más amplia unidad sindical compatible con el acuerdo programático reivindicativo. Esta unidad ha de tomar cuerpo en empresas y sectores, pero también debe superar las fronteras del mundo laboral, porque la precariedad es una marea que se extiende mucho más allá del mercado de trabajo. El movimiento feminista, que ha prestado atención a la precariedad femenina desde todos los puntos de vista y ha denunciado y actuado contra ella en la medida de sus posibilidades, es un aliado a tener en cuenta.

Tercer paso: ampliar el marco de la resistencia. Lo cual pasa por sumar sectores sociales que no están en el mercado de trabajo y ampliar el espectro de los agentes

a los que se les responsabiliza y se les demanda actuaciones, más allá del marco del empresariado. Concretamente, hay que apuntar a iniciativas institucionales, pero que tengan una combinación con dinámicas sociales. Nos vienen a la memoria dinámicas como las de la ILP por una Carta de los Derechos Sociales (1997-2000) o la Huelga General por las 35 horas y el salario social (mayo de 1999).

Cambio cultural. Ahora bien, para avanzar en la lucha contra la precariedad necesitamos también desarrollar un trabajo en el terreno cultural.

1. En primer lugar, desmontando los argumentos ideológicos y prácticos que justifican la precariedad como un subproducto necesario de un bien mayor que es la flexibilidad. Una idea que se ha instalado entre las nuevas generaciones que acceden a un puesto de trabajo como un hecho natural y que lleva a sectores amplios de la gente más antigua en las empresas a tratarles despectivamente, sin tener en cuenta las condiciones en las que acceden al mercado de trabajo y que ello, en parte, se debe a la escasa resistencia que se ha desarrollado a la implantación de la flexibilidad. En gran medida, es lo que tratamos de hacer con este **gaiak**. Si conseguimos vaciar el discurso de la flexibilidad de su carácter aséptico, técnico, inevitable, y lo presentamos como lo que es, una apuesta estratégica del capitalismo actual para obtener unos niveles más elevados de explotación del trabajo asalariado, habremos avanzado en ese camino.
2. En segundo lugar, desterrando las principales bases de la cultura patriarcal que todavía persisten y sirven de cimiento para asentar la precariedad femenina. En la introducción y en el apartado 6.1 hemos dedicado unos párrafos a tratar este tema. Dentro de esta perspectiva de lucha contra la cultura patriarcal, hay un vector de actividad que interpela a cada hombre en concreto. No sería honesto hablar de alternativas frente a la precariedad femenina sin mencionar la necesidad imperiosa de que los hombres se incorporen mucho más al ámbito privado, en su dimensión doméstica y de cuidado de las personas dependientes. Igualar las condiciones de partida para hombres y mujeres reduciría las posibilidades de explotación laboral para todo el mundo.
3. En tercer lugar, hay que reflexionar en términos de innovaciones sociales. La precariedad es una innovación del capital (por más que se pueda buscar una copia casi exacta en la época del primer capitalismo en el siglo XIX). Combatirla sólo en el escenario del mercado laboral resulta, a la postre, insuficiente. Es, poniendo el ejemplo de otras innovaciones sociales que han permitido mejorar las sociedades en que vivimos, como si el derecho a la atención sanitaria, que primero se conquistó ligado a luchas sindicales de empresa, se hubiera quedado en ese ámbito, en lugar de extenderse con carácter universal a toda la población.

Ciñéndonos al mercado laboral, la dinámica general entre flexibilidad y seguridad es contradictoria y no complementaria. Sin embargo, el mercado laboral, con ser una institución muy importante, la más importante en términos de acceso a la renta para la gente trabajadora, no agota el campo de las actuaciones sociales

- La entrada en el mercado de trabajo se produce, de forma muy mayoritaria, a través de contratos temporales, para ambos sexos por igual. Siete de cada diez personas menores de 24 años trabajan con contrato temporal.
- Con relación a la incidencia de la temporalidad en función del sexo, la edad y la ocupación profesional las conclusiones son éstas: la temporalidad afecta en mayor medida a las mujeres y la diferencia ha aumentado en los últimos años en los tramos de edad intermedios; en estos tramos, las mayores tasas de temporalidad se concentran en los niveles formativos medio-bajos, ya que en los niveles superiores disminuye significativamente a partir de los 35 años; el nivel de contratos temporales es algo mayor en las profesiones menos cualificadas.
- Por sectores productivos -y dejando de lado el sector primario, con poco peso específico en términos de población asalariada- los mayores niveles de temporalidad se concentran en el sector de la construcción, con una ligera tendencia al auge (57,7% en 2003). En servicios se mantiene estable (36,7%) y ha disminuido moderadamente en el sector industrial (24,6%). Más de una tercera parte de las personas paradas o con contratos temporales de 1996 permanecían en alguna de esas dos situaciones cinco años después. Esto manifiesta un riesgo de cronificación de la inestabilidad laboral y de segmentación del mercado de trabajo.
- La contratación registrada en el INEM (hasta 2001) refleja estas tendencias (más pronunciadas desde 1999): disminución del periodo de duración media de los contratos, lo que apunta a un encadenamiento sucesivo; el fenómeno de la rotación tiene diferencias notables por sexos puesto que se ha mantenido estable en los cinco años entre los hombres y ha aumentado mucho en el caso de las mujeres.

Comunidad Foral de Nafarroa

a) Estabilidad y temporalidad

- El empleo temporal se ha utilizado más como un mecanismo de amortiguación para frenar los efectos de la crisis en el segmento del empleo estable, lo que ha introducido elementos de fuerte dualidad.
- La proporción de personas asalariadas con contrato indefinido por grupos de edad es la siguiente en la CFN y la CAPV (año 2002): 16 a 29 años: 51% Navarra y 43% País Vasco; 30 a 44 años: 78% y 73% respectivamente; 45 a 64 años: 88% y 89%.
- La proporción de trabajadores con niveles altos de formación ha aumentado entre 1992 y 2002. De cada 10 trabajadores o trabajadoras estables, tres tienen estudios universitarios y otros tres estudios técnico-profesionales.
- La Administración Pública (incluidos los sectores sanitario y educativo) ha ido reduciendo su aportación al empleo estable (del 27% que aportaba en 1993 al

22% en 2002). Químicas y similares, así como alimentación y similares, también han reducido su aportación (del 25% entre las dos en 1993 al 19% en 2002). El metal, la automoción y similares se han mantenido estables (16%). Comercio, hostelería y construcción han aumentado su aportación de empleo estable.

- La estructura ocupacional no ha quedado afectada por la temporalidad, lo cual es bastante sorprendente.
- La estabilidad contractual y la estabilidad empírica son cosas distintas. La primera se refiere al tipo de contrato. Según esto, se entiende que los contratos indefinidos son más estables que los temporales. La estabilidad empírica nos habla del tiempo de permanencia de la gente en el empleo, sea cual sea el tipo de contrato. La gente trabajadora con contrato indefinido y con tiempo de permanencia de más de 10 años, en 1992 era el 46% en Nafarroa y el 52% en la CAPV; en 2002 es 38% y 43%, respectivamente. Para tiempo de permanencia de menos de 1 año, con contrato indefinido se ha pasado en estos 11 años del 7% en Navarra y 3,4% en la CAPV, al 5,6% y 4,8%, respectivamente. Esto nos habla de un crecimiento muy sustancial de la movilidad con contrato indefinido. También nos dice que las diferencias, en términos de temporalidad empírica, son mucho menores que en términos de temporalidad contractual. De lo cual se deduce otra idea que ESK ha defendido con relación a la estrategia empresarial favorable a la contratación temporal: ésta venía inducida más por el interés de abaratar costes y debilitar la posición de la parte social en la negociación laboral que por las necesidades objetivas de la producción.
- Ha aumentado el índice de rotación de los trabajadores y trabajadoras temporales, pasando de 1,5 contratos temporales en la CAPV y 1,9 en la CFN en 1992, a 3,1 y 3,4 respectivamente en 2002.
- En 2003 había en Nafarroa 50.000 empleos (equivalentes) temporales que eran cubiertos por 84.300 personas. Estas casi 2 personas por puesto de trabajo (peculiar manera de repartir el empleo) es una medida muy expresiva de la precariedad laboral en su dimensión temporal.
- Los contratos indefinidos de fomento (los de la reforma de 1997, con indemnización rebajada a 33 días por año de antigüedad) perdían su empleo, pasando a un contrato temporal (años 1999-2003) en un 23%, en tanto que los que tenían contrato indefinido ordinario lo hacían en un 16%. Es decir, el contrato de fomento aumentó un 44% la flexibilidad del contrato indefinido.

b) Negociación colectiva

- A pesar de la baja afiliación existente en el Estado Español (15% del total de asalariados-as), la cobertura de la negociación colectiva alcanza al 80% de la gente trabajadora. Por comunidades autónomas (suma de convenios de empresa, provinciales y autonómicos), la de Navarra, con un 56%, está la segunda (en cabeza va Andalucía con un 69% de cobertura); la del País Vasco registra un 44%.

- El proceso de los convenios en Navarra se decanta a favor de los de empresa; en la última década, tres de cada cuatro convenios firmados tienen ámbito de empresa, han crecido 20 puntos con relación al porcentaje que representaban en 1994. En la CAPV también se observa la misma tendencia.

c) Salarios

- Entre 1996 y 2003 los salarios han subido en Navarra más de un 5% por encima del resto de comunidades autónomas. Sin embargo, los colectivos que están sujetos al SMI no han podido mantener su capacidad adquisitiva en este periodo porque las subidas nominales del SMI han sido inferiores al IPC.
- Considerando trabajadores pobres a los que perciben salarios inferiores a los 2/3 de la media, en el Estado Español uno de cada cinco trabajadores estaría situado en esa posición.
- Introduciendo el sesgo de género, las mujeres tienen salarios un 15% por debajo de los de los hombres. Y, si sólo tomamos el sector privado, esa diferencia se amplía al 23%. Esta discriminación hunde su raíz, en buena parte, en la consideración socialmente subalterna que tiene el trabajo asalariado de la mujer, complemento del trabajo del varón, que es quien aporta el salario principal del hogar familiar.

d) Jornada

- La gente trabajadora que soporta jornadas semanales superiores a 40 horas es del 16,5% en Navarra (15% en la CAPV). Estos datos son del año 2002 y están al mismo nivel que en 1992, si bien había bajado al 12% en 1995. En la CAPV, era del 14% en 1992 y subió hasta el 21% en 1995.
- La jornada a tiempo parcial afecta en Navarra a un 9% (2002) y en la CAPV a un 10,5%. La distribución entre hombres y mujeres es radicalmente distinta, siendo en Navarra del 2,9% para los hombres y del 19,4% para las mujeres.
- En cuanto a la distribución de la jornada, el avance de la flexibilidad es muy notable. Con datos de 2002, un 40% de la gente asalariada trabajaba algún sábado, un 19% algún domingo, un 14% trabajaba de noche y un 20% trabajaba a turnos. Para la CAPV estos porcentajes eran, respectivamente: 31%, 16%, 14% y 20%.

Las mujeres aportan flexibilidad trabajando más en fin de semana (en Navarra, 3,5 puntos más en sábado y 2,1 puntos más en domingo). La flexibilidad a lo largo de la jornada es mayor para los hombres. A nadie se le escapa que el modelo de flexibilidad de jornada que soportan las mujeres tiene que ver con el hecho de su doble jornada de trabajo, al ser las que llevan la carga principal de las tareas del hogar.

diferencias con los países más avanzados son muy grandes: en población (25-64 años); en formación después de los 25 años, donde los países más avanzados nos aventajan en 3,5 veces; en cuanto al desarrollo de la formación continua (21 puntos porcentuales menos); y en cuanto a los recursos invertidos (casi el doble). La proporción de jóvenes que no ha superado el nivel de secundaria es altísima (un tercio).

- En Nafarroa ha habido una mejora muy importante en el porcentaje de gente que recibe formación ocupacional. Se ha pasado del 5% en 1992 al 9% en 2002 (en la CAPV se ha ascendido del 3,5% al 7,5%). Sin embargo, el acceso a esta formación ocupacional es casi el doble para la gente trabajadora eventual. Este fenómeno permite varias lecturas: que trabajadores y trabajadoras temporales tienen más incentivos para la formación como vía para evitar los empleos más precarios; que las empresas no son responsables de la formación, sino que es iniciativa de la gente trabajadora; que es incoherente para una estrategia empresarial de conjunto que el empleo más inestable sea el que más formación reciba.

h) Desempleo y protección por desempleo

- La cantidad es la primera dimensión de la calidad del empleo. Cuando hay déficit de puestos de trabajo, cuando el desempleo aumenta, se deteriora la calidad. Lo hemos constatado en las épocas en las que hemos sufrido graves problemas de paro. Hoy no es ésta la situación, la falta de empleo no es una variable que incida sobre el mal empleo. Tanto en la CFN como en la CAPV estamos por debajo del 5% de desempleo (cifra que señala lo que se considera paro técnico), si bien desagregando esa cifra por colectivos de gente parada nos encontramos cifras muy superiores entre la gente trabajadora joven y las mujeres.
- La protección de la gente desempleada ha sufrido una caída continuada desde 1993, remontando un poco a partir de 2001. Tomando como 100 el año 2003, tanto en Navarra como en la CAPV en 2002 se ha reducido a la mitad el número de gente que recibe algún tipo de prestación. Además, casi el 40% de estas prestaciones tienen en ambas comunidades carácter semi-contributivo o asistencial (75% del SMI). De aquí se deduce el alto riesgo de pobreza existente en el colectivo de las personas desempleadas (36% frente al 4% de Dinamarca, país en el que las diferencias de riesgo de pobreza entre gente desempleada, 4%, y ocupada, 3%, es mínima gracias a un solvente sistema de protección por desempleo).

Si relacionamos la gente que recibe algún tipo de prestación por desempleo, no con la gente desempleada (para evitar la subjetividad que supone el concepto de persona desempleada que utilizan las encuestas que miden el paro) sino con las personas no ocupadas (personas en edad de trabajar, entre 16 y 64 años, que no están ocupadas), las cifras para Nafarroa son alarmantes: 12,2% en 1993 y 6,9% en 1999.

- Las reformas de principios de la década de los 90, que se justificaron por el déficit que generaba la protección del desempleo en las cuentas públicas, así como para combatir una sospecha de fraude nunca demostrada, han generado una enorme reducción en la protección del desempleo. Aunque han cambiado radicalmente todas las circunstancias de entonces (fuerte crecimiento del empleo, muy bajo desempleo, superávit de las cuentas del desempleo, de la Seguridad Social y de las cuentas públicas), la situación se sigue manteniendo década y media después. La razón es evidente: no importa que esta falta de protección genere problemas en la calidad del empleo (la gente desempleada no puede subsistir en el desempleo y se empleará en cualquier tipo de empleo) porque lo que se impulsa es la re-mercantilización del desempleo.

Glosario de términos

Estado de Bienestar.- Se refiere a Estados que garantizan una protección social a su ciudadanía, que incluye el derecho a la sanidad, vivienda, educación, seguro de desempleo, pensiones (incapacidad, jubilación, viudedad, etc.) y derecho a la atención en caso de dependencia. La forma en que se garantiza la provisión de servicios de bienestar, e incluso los servicios garantizados, varía de unos países a otros. En todos ellos se asume, sin embargo, que existen “estados de bienestar” cuando el sistema de seguridad para las personas que implica este modelo de bienestar es universal y así está recogido en las leyes.

Globalización.- La globalización es el proceso por el que la creciente comunicación e interdependencia entre los distintos países del mundo unifica mercados, sociedades y culturas, a través de una serie de transformaciones sociales, económicas y políticas que les dan un carácter global. Así, los modos de producción y de movimientos de capital se configuran a escala planetaria. En este marco se registra un gran incremento del comercio internacional y las inversiones, debido a la caída de las barreras arancelarias y a la interdependencia de los países.

En los ámbitos económicos y empresariales, el término se utiliza para referirse casi exclusivamente a los efectos mundiales del comercio internacional y los flujos de capital, y particularmente a los efectos de la liberalización y desregulación del comercio y las inversiones.

Modelo fordista.- Esta expresión se usa en este texto en su acepción más social y podría sustituirse por el sinónimo de pacto keynesiano. El fordismo es, en su origen, un modo de producción en cadena que implantó Henry Ford en sus fábricas de coches de Estados Unidos desde finales de los años 1930 y que se mantuvo hasta principios de los años 70. Lo que destaca como innovación social del fordismo es que para que funcionara el modelo productivo, basado en cadenas de montaje, maquinaria especializada, altos salarios y enormes plantillas, que producían coches en masa comprados por la propia gente trabajadora, se necesitaba un pacto social permanente. Las condiciones de dicho pacto, base de una economía que creció aceleradamente durante las tres décadas posteriores a la IIª Guerra Mundial (desde mediados de los años 1940 a mediados de los 70) eran: los trabajadores aceptaban

la disciplina del trabajo y el modelo capitalista, implantado en las empresas y en la sociedad; los empresarios asumían repartir con la gente trabajadora el excedente generado a través de una producción que acumulaba incrementos de productividad año tras año, vía aumentos salariales y de mejoras en el empleo y vía social, a través de impuestos sobre los beneficios que se destinaban a crear y mejorar los estados de bienestar.

Neoliberalismo.- Aunque el término tiene mucho contenido ideológico e incluso, en ocasiones, se utiliza como un insulto, la referencia con la que nos queremos quedar aquí es la que identifica el neoliberalismo con un conjunto de propuestas de política económica cuyas características son: a) En política económica internacional, el énfasis en la libre circulación de capitales; lo que, se dice, permite una sociedad globalizada, con un altísimo nivel de competencia en la que todos salen ganando, también los países más pobres, que recibirán inversiones de los más ricos; b) En política económica interna, la mínima intromisión de los gobiernos en los mercados (especialmente en el laboral), la privatización de empresas públicas y el desmantelamiento del Estado de Bienestar.

Paradigma.- Es un modelo o patrón en cualquier disciplina científica, aunque también se aplica, por extensión (es nuestro caso), a contextos sociales. Los investigadores sociales hablan de “cambio de paradigma” para remarcar un cambio en la forma en que una determinada sociedad organiza e interpreta la realidad. Un “paradigma dominante” se refiere a los valores o sistemas de pensamiento en una sociedad estable en un momento determinado. Los paradigmas dominantes son compartidos por el trasfondo cultural de la comunidad y por el contexto histórico del momento.

Renta Básica.- Es un ingreso pagado por el Estado a cada miembro de pleno derecho de la sociedad o residente, incluso si no quiere trabajar de forma remunerada, independientemente de cuáles puedan ser las otras posibles fuentes de renta, y sin importar con quien conviva.

