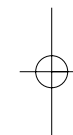
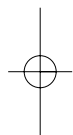


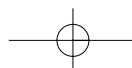
# Taller de precariedad Contrastes y convergen-

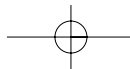
Grupo socio-sindical de  
Espacio Alternativo



La colección **CRÍTICA&ALTERNATIVA**  
editada por **Espacio Alternativo** y **Revolta Global**  
[www.espacioalternativo.org](http://www.espacioalternativo.org) | [www.revoltaglobal.cat](http://www.revoltaglobal.cat)

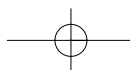
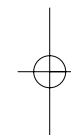
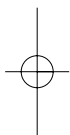
Primera edición. Noviembre 2006





## Índice

1 Visiones y malentendidos en torno a la precariedad.....	7
2.— Precari@s y trabajador@s: la relación salarial.....	17
3.— Evolución de la precariedad en España. Transformaciones legales y política económica —el pasado—.....	27
4.— Situación de la precariedad en España. Transformaciones legales y política económica —el presente—.....	34
5.— La reforma laboral de mayo de 2006.....	38
6— La precariedad y su dimensión internacional.....	55
7.— Luchas y experiencias contra la precariedad .....	65
Resumen de ideas y conclusiones.....	71
Anexo: Por un sindicalismo anticapitalista y alternativo .....	75





## Presentación

### Grupo socio-sindical de Espacio Alternativo

LOS MATERIALES QUE AQUÍ PRESENTAMOS SON RESULTADO de las sesiones de discusión del Taller de Precariedad realizado en Madrid durante el otoño, el invierno y la primavera, del curso 2005/2006.

El Taller de Precariedad fue un experimento atrevido, seguramente ambicioso, que surgió del grupo socio-sindical de Espacio Alternativo tras constatar la necesidad, y la urgencia, de pensar cómo trabajar políticamente el tema de la precariedad laboral.

Vimos que precisábamos fortalecer nuestra capacidad analítica respecto al tema, pero también trabajar en torno a propuestas concretas de lucha y resistencia; Necesitábamos profundizar nuestros conocimientos teóricos sobre la relación salarial, pero también información sobre el devenir laboral de los últimos tiempos que sólo gentes que llevaran mucho tiempo trabajando activamente en el mundo sindical nos podría transmitir. Queríamos pensar y entablar diálogo con las múltiples luchas contra la precariedad, incluyendo a aquellas que están rehusando las formas sindicales más tradicionales. Pensábamos, además, que también la precariedad no organizada tenía algo que decirnos. Necesitábamos sacar en claro algunas conclusiones que pudiéramos integrar en la práctica cotidiana de nuestra organización, en particular en el grupo

### Taller de precariedad

---

socio-sindical. Pero sabíamos que el Taller sólo tenía sentido si conseguíamos integrar en su seno a personas de otras organizaciones y no adscritas a ninguna organización. Íbamos a necesitar tiempo para tratar con calma y profundidad aspectos teóricos de cierta complejidad (las sesiones se dilataron desde noviembre hasta junio), pero en ocasiones la realidad política nos imponía su agenda y el contenido de las discusiones. Así, mientras que algunos días el Taller parecía una clase de la facultad de Economía, otras sesiones también sirvieron de observatorio privilegiado desde el cual, y en permanente diálogo con personas de diferentes organizaciones sindicales, pudimos ir tomándole el pulso a la reforma laboral que el Gobierno del PSOE estaba preparando durante esos mismos meses.

Con estos objetivos y estas intenciones las sesiones del Taller de Precariedad convocaron a un grupo estable de una decena de personas a lo largo de todo el curso, un martes al mes, en el local de ESPACIO ALTERNATIVO.

Las exposiciones que prepararon algun@s compañer@s y los debates a los que tod@s contribuimos no se pueden condensar en un cuadernillo. Pero hemos hecho un gran esfuerzo de selección y síntesis para poder editar algunos textos que nos parecen especialmente valiosos. La mayoría de ellos fueron escritos por compañer@s del Taller, así que su autoría no corresponde, por supuesto, a ESPACIO ALTERNATIVO ni a su grupo socio-sindical, sino a las personas que participamos en el Taller de Precariedad.

Desde el grupo socio-sindical de ESPACIO ALTERNATIVO nos ha parecido importante concluir el Taller del curso pasado con la edición de estos materiales. Su difusión no es más que un intento de socializar parte de lo que en ese tiempo aprendimos y discutimos. Un intento de poner este material al servicio de la lucha.

## **SESIÓN 1**

# **Visiones y malentendidos en torno a la precariedad**

## ¿Qué se entiende por precariedad?

por **Daniel Albarracín**, 19-10-05

PRECARIEDAD ES EL FENÓMENO DE DEGRADACIÓN DE las condiciones de vida, empleo y trabajo que se padece por personas y colectivos, y que dificulta la realización de proyectos de vida personales emancipados, desarrollar la libertad personal y colectiva, y que impide el ejercicio libre de derechos ciudadanos y políticos plenos. La precariedad entraña una situación de dependencia, vulnerabilidad y fragilidad en la obtención de ingresos y bienes necesarios para un proyecto de vida completo, y supone una situación de riesgo de exclusión. Podemos diferenciar diferentes dimensiones de la precariedad:

- *Precariedad en las condiciones de empleo.* Se trata de la situación y trayectoria de empleo caracterizada por una falta de garantía de estabilidad en el empleo y, por ende, de las condiciones de obtención de un ingreso continuo y el correspondiente derecho a la protección social vinculada (pensiones, prestación de desempleo, prestación de baja laboral, etc...).
- *Precariedad en el trabajo.* Se trata de la situación de trabajo caracterizada por la degradación de la organización del trabajo, los ritmos y condiciones del proce-

so de producción o servicio, la calidad del entorno de trabajo y el clima laboral, el incremento de los riesgos de la salud laboral o la siniestralidad en el trabajo.

- *Precariedad económica.* Consiste en la situación de carestía de rentas económicas (rentas salariales, de protección social —desempleo, pensiones, otras prestaciones, etc.—, otras rentas,...) o de riqueza en general, propia de un grupo de convivencia para satisfacer sus necesidades personales y las requeridas para una integración socialmente aceptable.
- *Precariedad de libertad e igualdad.* Representa la situación de ausencia de emancipación y subordinación a otros grupos o personas, por una situación de necesidad o incapacidad personal o por un contexto de dependencia social —originada por una desigualdad real (política, cultural, etcétera) en las relaciones sociales—. Es por ejemplo el caso de: mujeres, jóvenes, niños, personas con discapacidad, personas mayores dependientes, etc...

La precariedad es una situación de dificultad de desarrollo de la vida libre de los colectivos y personas que guarda diferentes intensidades de vulnerabilidad en función del origen social y el segmento de población.

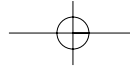
La precariedad es un efecto del orden social y de las relaciones sociales dominantes, que podemos atribuir a diferentes dimensiones: unas relaciones de producción de la existencia social estructuralmente determinadas por el capitalismo; un entramado legislativo que no favorece la igualdad de derechos según cuál sea el colectivo (inmigrantes, pensionistas, jóvenes, etc...) o que no corrige las desigualdades reales; un orden cultural condicionado por prácticas patriarcales

que generan asimetrías de trato entre géneros y generaciones; los efectos del desastre ecológico que afecta en mayor medida a aquellos que tienen menos recursos ante los riesgos medioambientales causados por el sistema de producción insostenible existente.

### **MIRAR LA PRECARIEDAD COMO UN FENÓMENO COMPLEJO. EVITAR O LIMITAR MALENTENDIDOS**

EJEMPLOS: ES HABITUAL ESTIMAR LA PRECARIEDAD en el empleo exclusivamente por la vía de calcular la tasa de temporalidad. Esto conduce a ciertos problemas y asunciones erróneas:

- La precariedad es una trayectoria de inestabilidad, que causa incertidumbre y precariedades permanentes en la situación económica, social y personal. Una persona procedente de las clases dominantes puede atravesar periodos de juventud con empleos eventuales, pero su trayectoria de clase le terminará situando en puestos supraordinados, de control, con acceso a rentas salariales altas, y a propiedades.
- La precariedad, aunque sea una vivencia personal dolorosa, es, fundamentalmente un fenómeno colectivo y estructural, producto de unas normas y relaciones sociales propias del capitalismo, el patriarcado, etc.... Es preciso un análisis global del problema.
- La precariedad no sólo es el conjunto de "temporales" en el empleo. La tendencia de las últimas reformas laborales han erosionado los derechos sociales y las garantías de estabilidad laboral también, y especialmente, de los "contratos indefinidos" (que son indefinidos y no fijos, puesto que estos son sólo para los funcionarios, y que sólo les protege una indemniza-



#### Taller de precariedad

- ción algo mayor). La inestabilidad laboral, y la precariedad económica y social, es propia de toda la condición salarial, aunque sin lugar a dudas la intensidad de la vulnerabilización colectiva tenga diferentes grados. En la práctica, y con las recientes reformas laborales se asiste a una convergencia de las condiciones del contrato indefinido y temporal,
- La precariedad afecta a colectivos bien amplios: eventuales, desempleados/as, becarios/as, inmigrantes, trabajadores/as irregulares o en condiciones ilegales; muchos pensionistas; jóvenes sin recursos; o personas dependientes (por ejemplo, por una discapacidad) sin recursos, etcétera. Pero también a mujeres dependiente del ingreso de su familia, del falso autónomo, etcétera...
  - La precariedad no debe entenderse como un factor generador de subjetividades, porque la conciencia y la identidad se construyen en función de la experiencia social y la adopción de una postura consciente de oposición al origen del problema y por la apuesta colectiva de un cambio transformador. La precariedad es un efecto, la causa es el capitalismo y la relación salarial. Tengamos presente que la relación salarial y su conformación como norma de subordinación económica, social, legal, directa o indirecta, es producto de la violencia de las clases dominantes y las instituciones que emplean a su favor. No existe precariado, sino clases subordinadas con problemáticas específicas y condiciones de fragilidad más o menos intensas. Pero todas están sacudidas por la misma estructura social capitalista. Otra cosa es que haya que ser sensibles a toda la gama de realidades.

#### Visiones y malentendidos

- La precariedad, precisamente por su heterogeneidad, es un arma de división de las clases subordinadas, por parte de las clases dominantes. No hay que parcelar la lucha, sino que hay que desarrollar una estrategia unitaria anticapitalista y todas las formas de opresión, atendiendo a la diversidad de las situaciones de los sujetos.

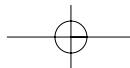
Cuando hablamos de precariedad en el trabajo, debemos referirnos a:

- La degradación de las condiciones de trabajo y del entorno laboral.
- El riesgo para la salud laboral.
- Los ritmos excesivos de trabajo.
- La descualificación.

En cualquier caso, al día de hoy, la precariedad en el empleo condiciona a largo plazo en mayor intensidad que las condiciones del trabajo concreto (salvo en ocupaciones específicas), porque en cuanto a la trayectoria vital la dependencia de un salario y el acceso a derechos sociales pasa en primer lugar por la relación de empleo, su continuidad y los derechos que se le vinculan. Por otro lado, asistimos a la paradoja en una buena parte de empleos (no en todos, claro está) a un deterioro gravísimo de las condiciones de empleo sin un deterioro paralelo de las condiciones de trabajo.

Cuando se trata de la precariedad económica hay una multiplicidad de criterios para delimitar su frontera. Por ejemplo:

- Los que determinan la renta básica en función de unas necesidades abstractas, sin considerar las condiciones sociales.
- Los que determinan el mínimo vital en función de un porcentaje respecto a la media de ingresos personales.



#### Taller de precariedad

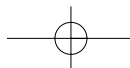
- Los que determinan esa renta en función de una morosidad determinada.

Todas estas respuestas se abstraen de las condiciones históricas y concretas y son reclamaciones que no ponen en cuestión el orden social vigente.

Ni que decir tiene que la precariedad es un fenómeno subjetivo y real, pero que está pautado por una estructura social con un origen determinado en las relaciones de poder existentes. Cualquier demanda de renta que no cuestione esas relaciones de poder y asimetría social debe contar con el beneplácito de los poderosos para que se obtenga. Las relaciones de poder que determinan la precariedad, y las condiciones de la relación salarial, son las relaciones sociales de producción capitalistas. El único modo no moralista de abordar el problema es luchar por transformar esas relaciones de poder, esto es, tratando de subvertir la relación salarial (cuyo criterio es la de remunerar en función del coste de reproducción social de la fuerza de trabajo, garantizando la continuidad de la subordinación de los trabajadores a la búsqueda perenne de un salario).

En suma, el planteamiento o enfoque de partida para abordar la cuestión de la precariedad es el análisis de la relación salarial en toda su complejidad, en tanto que:

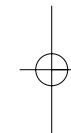
- Relación de subordinación de unas clases por otras.
- Como un fenómeno que afecta al orden jurídico (la condición salarial está determinada por el Estatuto de los Trabajadores que delimita las condiciones de empleo y desempleo de la fuerza de trabajo). Por eso hay que estudiar las reformas laborales, su naturaleza y su orientación. Pero cuidado, la relación salarial



#### Visiones y malentendidos

no sólo afecta a las figuras laborales propias del empleado/a regularizado: afecta también a los becarios/as, los inmigrantes irregulares, los falsos autónomos económicamente dependientes, etcétera. La relación salarial real va más allá de la formal y jurídicamente reconocida.

- Como fenómeno que afecta al trabajo, puesto que la obtención de un salario está ligada al proceso de producción.
- Como fenómeno central societario que condiciona otras relaciones sociales: la forma de familia, el acople de las prácticas de reproducción social, hasta cierto punto las relaciones de género, etcétera. El tiempo de trabajo obligado también condiciona el tiempo y naturaleza de la actividad en el tiempo de no trabajo.
- Como fenómeno sostenido por instituciones sociales burguesas (propiedad privada de los medios de producción, reglas de mercado capitalistas, derecho mercantil —la regulación de las empresas, la subcontratación, etc...—, el Estado, etc...).
- Es un fenómeno que es un pilar principal para el sostenimiento del orden social (junto con el mercado capitalista y la propiedad privada).





## Breve descripción de la situación de la población más precaria del estado español

por **Javier Navascués\***

EL PARO HA CAÍDO EN LOS ÚLTIMOS AÑOS, tras una fase muy larga de niveles de paro extremadamente altos. Entre los años 84 y 98 (más de 15 años) la tasa de paro superó el 20%, con cifras absolutas que se movían entre los 3 y los 4 millones de parados. Ahora el paro tiene tasas del 10 % y afecta a 2 millones de personas.

Sin embargo la temporalidad en el empleo, los contratos precarios de la población asalariada, alcanzaron el nivel del 30% en el año 90 y con muy pequeñas variaciones se ha mantenido siempre por encima de ese 30%, independientemente del nivel de paro. A la fecha de hoy afecta a más de 4 millones de asalariados.

Debido a estos dos factores la situación de muchos asalariados es la del paso del paro a un contrato precario y de este de vuelta al paro, en un círculo infernal de inseguridad y de bajos ingresos.

Esta situación afecta especialmente a jóvenes, muje-

---

\*Acción contra el paro la precariedad y la exclusión. Bruselas 19 de marzo de 2004

### Taller de precariedad

res y población inmigrante, siendo especialmente grave cuando todos estos factores coinciden en una sola persona: una mujer, joven e inmigrante.

Además en los últimos años ha crecido considerablemente la economía sumergida: trabajo sin papeles y sin derechos. Situación favorecida especialmente por el crecimiento de la inmigración hacia el Estado español y por las políticas de cierres de fronteras hacia esta inmigración, que convierte en ilegal el derecho al trabajo.

Por último el nivel de los salarios es bajo comparado con la media de la UE, y más en las capas más desfavorecidas, pero también hay que considerar el alto nivel de endeudamiento de la población más joven debido a los altos precios de la vivienda. En esta situación una subida brusca de los intereses de estas deudas, o una brusca caída del empleo puede tener consecuencias catastróficas para muy amplias capas de la población.

Resumiendo, nos encontramos con 2 millones de parados, 4 millones de asalariados con contratos temporales, y más de medio millón en la economía sumergida, de lo que resulta que más de la mitad de la población asalariada del Estado español está en situación precaria.

Sin embargo, como decía al principio, ha habido una mejora de la situación de la población respecto años anteriores, pero muy por debajo del crecimiento económico general que ha sido mucho mayor. Entre los años 91 y 2001 el PIB por habitante ha crecido un 37%. En ese período el crecimiento medio de los ingresos de la población ha sido un 7% menor. Ese retroceso medio del reparto de la riqueza no tiene en cuenta las diferencias entre los sectores de la población en mejor situación económica y los sectores con situación más precaria, lo que sin duda puede agravar las diferencias en el reparto.

### Visiones y malentendidos

Dicho injusto reparto del crecimiento está directamente relacionado con dos de las Orientaciones Generales de Política Económica de la UE, llevadas adelante con una dureza extrema por el gobierno derechista del Sr. Aznar, como son las políticas de contención salarial, especialmente injustas en lo que se refiere al Salario Mínimo y las políticas de déficit cero, que han hecho que el crecimiento económico y de los ingresos públicos no haya revertido en el crecimiento de las prestaciones sociales, situadas muy por debajo de la media de la UE, sino que ha ido a parar a beneficios empresariales y a la reducción de impuestos para los más ricos.

En el Estado español hay un importante "déficit social" que se arrastra desde los tiempos de la dictadura franquista.

La mayoría de las prestaciones sociales mínimas: Rentas mínimas, pensiones mínimas y los subsidios no contributivos para los parados se establecieron a principios de los años 90, tras la imponente Huelga General de diciembre de 1989, contra los recortes del seguro de desempleo.

Pero todos estos "mínimos sociales", conseguidos en épocas de altísimos niveles de paro y estancamiento económico, son realmente insuficientes.

En el año 98 se calcula que había 8 millones de personas por debajo del nivel de pobreza, que según los criterios de la UE (muy por debajo de lo que reivindican las Euromarchas) era de 280 € mes.

Pues bien la pensión mínima hoy cinco años después, para quienes no hayan contribuido más de 15 años para su pensión al sistema de la Seguridad Social, es de 263 € mes, y para quien si haya contribuido es de 395€ mes.

La Renta Mínima, para quienes carecen de recursos, en Madrid para una persona sola es de 300 € mes, aunque es de 145 € por persona y mes si se trata de una familia de 3 miem-

### Taller de precariedad

bros. El sistema de rentas mínimas es tan insuficiente que en el año 95 solo se cubría a 180.000 personas cuando el número de pobres no estaría lejos de los 8 millones citados.

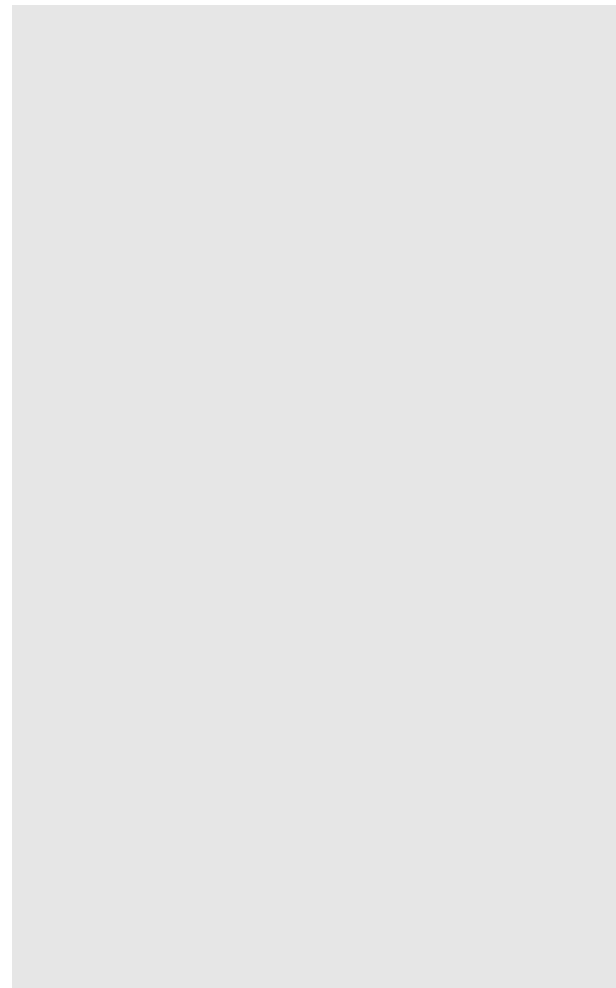
El mínimo del subsidio asistencial de protección del desempleo es de 345 € y a pesar de su reducida cuantía la mitad de las personas paradas no tiene ninguna prestación de desempleo.

Además, el Salario Mínimo Interprofesional, que ya existía en la dictadura, es de 537€ mes (calculado en 12 pagas), ha subido a lo largo de los años por debajo de la subida real del índice de precios y representa menos del 40 % del salario medio.

En este marco el Gobierno de Aznar intentó ponerse a la cabeza de las recomendaciones del proceso de Lisboa, las que hablan de hacer más atractivo el trabajo frente a las protecciones sociales "demasiado generosas", y en el año 2002 pretendió facilitar los despidos, quitar los subsidios a los trabajadores temporales del campo andaluz y obligar a aceptar cualquier trabajo a los parados que cobraban subsidios, pero como no podía ser de otra manera, recibió como respuesta una contundente huelga general que le hizo retroceder en sus pretensiones entonces y que hoy, por esto y por la guerra de Irak, le ha costado salir del gobierno.

Una conclusión de nuestra experiencia de la transición política, realizada a la vez que el proceso de integración en un marco económico mucho más competitivo que el español como es el europeo, que puede ser útil para nuestros amigos del este de Europa que ahora se integran, es que la lucha por unos "mínimos sociales" dignos y suficientes es la batalla más importante de dicho proceso para el bienestar de los sectores más débiles de la población y además una herramienta esencial para un reparto más justo de la riqueza para todos y todas.

### CUADRO ESTADÍSTICO: DESEMPLEO Y TEMPORALIDAD LABORAL



## **Precariedad laboral y social. Tendencias, causas y alternativas**

por **Javier Navascués**

PODEMOS RESUMIR LA SITUACIÓN DE LA PRECARIEDAD en el empleo en la extensión de la temporalidad, el mantenimiento de un importante volumen de paro, un número considerable de inmigrantes sin derechos y otros con la amenaza de perderlos, que en conjunto alcanzan en torno a la mitad de la población asalariada y mucho más gravemente a mujeres y jóvenes. A esta situación hay que añadir el importante número de asalariados cuyo salario muy bajo no les permite una vida autónoma. Además, aunque no se les incluya normalmente entre los precarios, debemos tener en cuenta que el resto de asalariados tiene su empleo cada vez más amenazado, como revela SEAT y la nueva reforma laboral, además del empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo, el aumento de la duración de la jornada (tenemos una de las mayores jornadas media de toda la UE, si no la mayor) y los salarios subiendo por debajo de la productividad.

Si este es un retrato rápido de la situación material de la clase obrera, la situación desde el punto de vista subjetivo no es mucho mejor. A pesar de las agresiones del capital las



#### Taller de precariedad

luchas son muy escasas, la renovación de los activistas sindicales es mínima y hay una resignación muy generalizada ante la amplitud de la precariedad.

En definitiva, comparando con la situación de los años de la transición política, podemos decir que la extensión de la precariedad, ha producido un retroceso generalizado de las expectativas de la población asalariada de llevar adelante un proyecto de vida digna y también de desconfianza en la capacidad colectiva de cambiar la situación. Por tanto, se ha producido desde entonces una grave derrota del movimiento obrero.

Esta derrota viene marcada por el agotamiento del ciclo de expansión capitalista de posguerra y la entrada en un nuevo ciclo donde los beneficios no vienen determinados, como antes, por la incorporación de nuevos asalariados al ciclo productivo, sino que son determinantes los beneficios producidos por la especulación financiera y una explotación muy superior de la mano de obra asalariada, ahora de forma globalizada.

La derrota no ha sido el resultado de una sola batalla sino un proceso sostenido de agresiones, donde las más importantes fueron la extensión del paro y la reconversión industrial de los años 80, los recortes en la protección social del desempleo y el deterioro constante de las formas de contratación mediante las distintas reformas laborales, favorecedoras de la temporalidad, en la que han participado tanto gobiernos socialdemócratas como de la derecha.

En esta derrota ha jugado un papel muy importante la orientación de las principales organizaciones del movimiento obrero, partidos y sindicatos, por la aceptación de los límites institucionales restrictivos: monarquía constitucional y Unión Europea, sobre todo en la primera parte del proceso,

#### Visiones y malentendidos

que es cuando la capacidad del movimiento obrero era mayor, y posteriormente la renuncia a poner en marcha una vía reivindicativa y de movilización, para recuperar los retrocesos, optando en cambio por una vía de concertación con el capital y el Gobierno, que como se está comprobando en la actual negociación de la reforma laboral no aporta más que nuevos retrocesos.

Para cambiar la situación haría falta levantar una orientación alternativa reivindicativa y de movilización de largo alcance.

Voy a intentar definir cuales podrían ser los actores de esa orientación y cuales las líneas reivindicativas a levantar, teniendo en cuenta el débil punto de partida.

Sobre los actores, en primer lugar reafirmar la importancia de los sectores sindicales que aunque minoritarios ya defienden una línea de movilización y reivindicación contra la precariedad. Sin embargo hoy aquí, quiero destacar que están apareciendo, cada vez más, nuevos actores, fuera del mundo sindical, que están jugando y pueden seguir jugando un papel autónomo, complementario y activador de la acción sindical. Este fue el caso de las asociaciones de parados en Francia en los años 90. También juegan este papel los movimientos sociales que participan en el movimiento antiglobalización, como cuando organizaron las movilizaciones contra la presidencia española de la UE en el 2002, o ahora cuando organizan las movilizaciones del Mayday, como han hecho los últimos años en Milán y en Barcelona. O como sucede con el movimiento estudiantil francés que arrastra y empuja al movimiento sindical en la lucha contra el contrato de primer empleo. Otro tipo de experiencias son los comités de apoyo, como ahora a los despedidos de SEAT, o como han sido en Francia los que se formaron para apoyar las luchas en los res-

### Taller de precariedad

taurantes de comida rápida, comercio o limpiezas en Paris, que tendremos ocasión de conocer mejor en el taller del domingo por la mañana, en el que participan protagonistas de esas luchas. Todas estas formas de organización, alternativas a la sindical, tienen características que superan algunos de los déficit de las organizaciones sindicales, a saber: Su utilización de la democracia directa y la combatividad que despliegan las hacen más atractivas a la gente joven. Por su estructura asamblearia hacen la unidad sindical por la base, superando la división entre diferentes afiliaciones sindicales y además, al incorporar militantes de otros movimientos sociales y organizaciones políticas de forma local, superan la carencia de activistas sindicales, refuerzan la actuación local y el impacto ciudadano. Su punto flaco es su inestabilidad.

Sobre las reivindicaciones opino que deben estar ligadas a las necesidades básicas de las personas. Entre ellas, la garantía de rentas suficiente, independientemente del empleo (la renta básica), es un elemento fundamental para afrontar el paro y el empleo precario, pero también la exigencia de un empleo digno para todos los que lo demanden, en donde la estabilidad debe ser la norma, con una remuneración suficiente que permita vivir. Además se deben exigir nuevas garantías contra los despidos, en la línea de ampliar la nulidad de los mismos, sobre todo cuando se producen en fraude de ley. Por último es fundamental repartir el trabajo, todos los trabajos, los de cuidados y los asalariados, para lo que es imprescindible una reducción general de la jornada laboral.

Dos comentarios finales. No es útil orientarse en una sola dirección, por ejemplo garantía de rentas, frente a la reivindicación de empleo digno, o al revés. Pues en ese caso lo que se hace es insistir en lo difícil que está una de las salidas

### Visiones y malentendidos

(la renta o el empleo), frente a la otra, lo cual no sirve de gran cosa y produce divisiones en los movimientos; cualquiera de ellas está sumamente difícil y nada nos está garantizado, mas allá de lo que conquistemos. Y la situación de la gente precaria pasará por diferentes periodos, unos donde será más importante el empleo y otros en que lo será la renta.

Por último hay que ser conscientes de que cualquier reivindicación y conquista parcial es no solo difícil, sino inestable, como ya se demostró con el pleno empleo estable del periodo keynesiano, y si aquello acabó siendo barrido, con mayor probabilidad lo sería ahora con el capitalismo global, si la lucha por las reivindicaciones básicas no se orienta hacia la transformación de la sociedad en un sentido anticapitalista.

31 de marzo de 2006

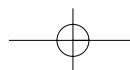
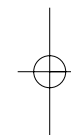
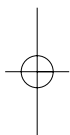
### MÁS DOCUMENTACIÓN:

- *LA PRECARIEDAD EN LA VIDA*, Comisión Confederal contra la Precariedad de la CGT. Revista VIENTO SUR Número 80/Mayo 2005 77



## **SESIÓN 2**

# **Precari@s y trabajador@s: la relación salarial**



## La precarización laboral de los jóvenes

por **Fausto Migúelez**<sup>1</sup>, QUIT—UAB (Dic 2004)

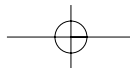
LOS SINDICATOS HAN VUELTO A LLAMAR LA ATENCIÓN sobre la gravedad de la precariedad laboral de los jóvenes y las consecuencias que ello tiene en términos de inseguridad y en condiciones de trabajo, por ejemplo en accidentes (\*). Pero también han querido estudiar cómo los jóvenes mismos entienden y viven esa precariedad (\*\*). El hecho de que con frecuencia se esté tomando en consideración los jóvenes menores de 35 años pone de manifiesto otro rasgo clave: el alargamiento de la precariedad hacia edades más tardías.

### LOS JÓVENES EN EL SEGMENTO DÉBIL

EN EL AÑO 2000 LA TASA DE TEMPORALIDAD DEL conjunto de los asalariados era del 32%, mientras que la de los jóvenes de 20 a 24 años ascendía al 64,5%, entre aquellos de 25 a 29 años al 44,6% y entre los que tienen de 30 a 34 al 31,4%. En el 2002, con una tasa media del 31%, el primer grupo de jóvenes se situaba en 61%, el segundo en 43,2% y el tercero en

1. <http://www.eiro.eurofound.eu.int/2004/11/word/eso411204fes.doc>





#### Taller de precariedad

30,6%. Podría parecer que después de los 34 años, las cosas empiezan a volver a su cauce, aunque lentamente. Pero la alarma salta si analizamos las edades superiores, es decir, 35 a 39 y 40 a 44 años: ahí hemos pasado del 24,5% al 26,6% en el primer tramo y del 20,5% al 21,3% en el segundo. Se apunta la hipótesis, que habría que ir verificando en años posteriores, de que la precariedad e inseguridad laboral se mantienen para un porcentaje importante de personas a medida que avanzan en edad, lo que supondría un agravamiento de la segmentación y posible no cohesión social para el futuro.

Con ser importante en términos de estabilidad, la alta temporalidad de los jóvenes no lo es todo, sino que tiene unas características que la hacen aún más problemática. Así, hay que señalar la baja duración de muchos de estos contratos temporales (una proporción muy importante de los mismos se sitúa por debajo de 1 mes). También hay que indicar la rotación en el mismo puesto de trabajo, como demuestra el hecho de que frente a los 300.000 o 400.000 empleos creados anualmente suelen darse entre 10 y 12 millones de contratos por año; es decir, una persona es contratada varias veces en el mismo empleo o bien varias personas rotan sobre el mismo empleo. Ello nos indica que los puestos de trabajo son mucho más estables que la forma jurídica que adquiere la contratación del trabajador. Pero al mismo tiempo también conviene señalar que para otros el cambio de contrato temporal se puede dar frecuentemente de una empresa a otra o de un sector a otro. Estas tres características ponen de manifiesto dos cosas: la primera, que los jóvenes están soportando una precariedad superior a la que en sí tiene el sistema laboral (lo que viene a significar que las empresas se curan en salud para poder competir en base a disponer de empleo muy flexible); la

#### Precari@s y trabajador@s: la relación salarial

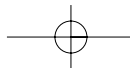
segunda, que la posible función que tendría un empleo precario durante unos años de la juventud, que sería proporcionar diversas experiencias para la inserción laboral definitiva no está cumpliendo, pues esa enorme flexibilidad impide la relativa tranquilidad que demanda el aprendizaje.

El panorama de precariedad de la juventud dificulta hoy su inserción laboral. Pero además pone dificultades de cara a la inserción social, porque unos empleos tan precarios impiden que el camino de la inserción y de la cohesión social sea el que ha sido siempre, el trabajo, al proveer no sólo de recursos económicos, sino también de identidad y símbolos de pertenencia. Diversos estudios (\*\*\*) , además de los citados, han estudiado esta temática.

#### EMPLEO PRECARIO Y BIOGRAFÍAS PERSONALES

PRECISAMENTE UNO DE LOS ESTUDIOS REALIZADO POR LOS SINDICATOS analiza el proceso de precariedad en tres colectivos de jóvenes: los que tienen bajo nivel de cualificación; los que tienen un nivel de cualificación medio—alto, pero cuyo empleo no corresponde con la formación alcanzada; y aquellos que tienen un nivel de cualificación medio—alto y un empleo correspondiente con el nivel de formación. El estudio se basa en entrevistas a jóvenes de los tres colectivos.

La principal característica que el primer colectivo atribuye al trabajo precario es la insuficiencia e inseguridad del salario, en una concepción muy instrumental del trabajo. Es decir, un trabajo es precario porque no hay correspondencia entre la actividad desarrollada y la retribución obtenida. Y la precariedad salarial se percibe como imposibilidad para acceder a ciertas condiciones de bienestar, particularmente la vivienda. Por otro lado estos jóvenes perciben que la temporalidad se ha convertido para ellos en un elemento subs-



#### Taller de precariedad

tancial del mercado de trabajo, más allá de la formalidad del contrato. Un contrato indefinido tampoco supone garantía. Además estos jóvenes perciben que su promoción en el trabajo, y por tanto una consolidación profesional, está seriamente comprometida. Por último otro elemento define el trabajo como precario, la flexibilidad horaria a voluntad de la empresa, algo que impide una vida cotidiana adecuada.

Por otro lado, y en consecuencia con lo dicho, en este primer colectivo la identidad social de los entrevistados no se fundamenta en el trabajo, sino en contextos definidos por la familia o las relaciones con sus iguales. Pero también desde ese punto de vista instrumental empieza a haber problemas, porque los ingresos derivados del trabajo no permiten construir otros proyectos de vida, particularmente la vivienda. Con otras palabras, lo que está apareciendo con claridad es que no sólo es problemática la primera transición, la que se da del estudio al trabajo, sino también la segunda transición, la que implica la propia autonomía, hasta ahora basada sobre el oficio o la profesión. Tal como se señala en el estudio que comentamos el disfrute de un empleo ya no constituye la plataforma de acceso al resto de los derechos de ciudadanía.

El segundo colectivo también define la precariedad en primer lugar en términos de malos ingresos, percibiendo además el agravante de injusticia respecto a la formación recibida. La desconexión entre formación y empleo también da tintes más dramáticos a la percepción de bajas expectativas laborales del trabajo precario; pero con todo este grupo sigue pensando que su formación les permitirá promocionarse laboralmente, porque se sienten sobre—cualificados en los actuales empleos. Dicho de otra manera, este colectivo tiende a concebir la precariedad como transitoria. Si esto es así, la incidencia que tienen los bajos salarios también se reduce, pues-

#### Precari@s y trabajador@s: la relación salarial

to que son transitorios. La contratación adquiere matices diferentes que para el grupo anterior, puesto que el contrato estable es visto como una meta adecuada a su preparación.

La identificación de este grupo con el trabajo es ambivalente. En las condiciones laborales actuales el trabajo no puede ser una fuente de identidad. Pero en términos de expectativas las cosas cambiarán, puesto que en esa perspectiva existe la posibilidad de insertarse laboralmente en forma que ello estructure la vida del sujeto: sus potencialidades y su vida social. Con todo, otras dimensiones culturales entran en funcionamiento y el trabajo ya no es la única cosa importante de la vida.

El tercer colectivo demuestra una relativa satisfacción con su mundo laboral, considerándose privilegiados porque para ellos se da la correspondencia entre empleo y formación. Esa conexión y la existencia de posibilidades reales de crecer laboralmente es lo que les permite definir el propio trabajo como alejado de la precariedad. Siendo esto así, el elemento que principalmente puede incidir sobre las expectativas laborales será la relación laboral: según sea ésta las expectativas laborales se pueden cumplir o bien pueden aparecer algunos elementos de precariedad: por ejemplo, ser becarios puede implicar precariedad y todo lo contrario entrar como funcionario en la administración pública.

Es comprensible que el trabajo y la profesión sigan teniendo en la identificación social de los miembros de este colectivo un peso clave.

En resumen, la precariedad laboral de los jóvenes tiene diversos caminos y tonalidades muy diferentes. Para un colectivo se ha convertido en un camino casi ineludible, para otro es superable con adecuación de legítimas expectativas, para el tercero el problema casi no se plantea.

## CONCLUSIONES

ESTE ESTUDIO ES ÚTIL PARA ENTENDER QUE NO podemos hablar de jóvenes y precariedad como si todos los jóvenes estuviesen en la misma situación. Pero al mismo tiempo suscita dos cuestiones que no sólo no están resueltas, sino que pueden ser los nuevos enunciados del problema.

Tanto este estudio como, sobre todo, otros que se basan en datos estadísticos ponen de manifiesto que la juventud se está alargando debido a la precariedad laboral. Con otras palabras, los jóvenes que siguen teniendo un trabajo precario después de los 25 años son muchos, en realidad muchos más de lo que indica la forma de contrato (temporal versus fijo). Esta dificultad de cumplir la segunda transición, la transición hacia la vida independiente, puede tener consecuencias en varios órdenes: dificultades económicas insuperables para esas personas; amenaza sobre el sistema general de pensiones, puesto que estos trabajadores están aportando muy poco durante muchos años; amenaza a la profesionalización de muchos jóvenes; posible crisis de integración social. Por tanto nos encontramos ante un problema que no afecta sólo al colectivo de los jóvenes, sino a la sociedad entera.

Por otro lado, el colectivo que está llamado a crecer y que de ninguna manera tiene una solución fácil a sus problemas es el segundo, de los tres mencionados. En él se pone de manifiesto que la precariedad laboral no se arregla simplemente con más formación, aunque ésta sea importante. Tienen que darse políticas de empleo adecuadas para los jóvenes. La entera sociedad debe apostar por un pacto intergeneracional que permita que los jóvenes de hoy puedan entrar con mayores garantías en la sociedad adulta. Sólo así se resuelven sus problemas y los que los trabajadores mayores puedan tener cuando realicen la transición a la jubilación.

## REFERENCIAS

- (\*) UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (UGT). *Juventud. Informe de siniestralidad*. Departamento Confederal de la juventud trabajadora. Madrid 2004.
- (\*\*) COMISIONES OBRERAS (CCOO). *Jóvenes: la nueva precariedad laboral. La experiencia de la precariedad laboral en los jóvenes españoles*. Madrid 2004.
- (\*\*\*) ALBAIGÉS, BERNAT (Y OTROS). *Crisi del treball y emergència de noves formes de subjectivitat laboral en els joves*. Generalitat de Catalunya. Secretaria General de la Joventut. Barcelona, 2003.



## Paradas y parados mayores

por **Javier Navascués\***

CONSIDERAREMOS MAYORES A LAS PERSONAS DE MÁS de 45 años, que es el primer límite de edad en las prestaciones de desempleo de tipo "indefinido".

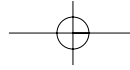
Las principales limitaciones de este tipo de parad@s para la obtención de un empleo, son sus dificultades para el cambio de profesión, que en muchos casos el nuevo empleo exigiría, el grave retroceso en las condiciones de trabajo, salario, y empleo del actual mercado laboral, o la mera dificultad de competir con otros asalariados más jóvenes, o más necesitados (inmigrantes).

No es difícil asegurar que en este margen de edad, y en buena medida por la razón anterior, hay un importante volumen de parad@s que renuncian a buscar un nuevo empleo, incluyendo entre ellos a la gente prejubilada —que percibe una compensación permanente hasta la jubilación por parte de sus anteriores empresas, además de los subsidios de desempleo— pero también hay parad@s mayores que se conforman con percibir el subsidio de desempleo, de forma indefi-

---

1. Notas para taller precariedad Espacio Alternativo





#### Taller de precariedad

nida, desde los 52 años o desde los 45, si tienen responsabilidades familiares.

Sorprende el bajo nivel de contestación social de este último grupo de parad@s que en otros países como Francia, Alemania... protagonizan importantes movilizaciones para mejorar las prestaciones (pagas de navidad...) o para resistir retrocesos (medidas de activación...). Ha habido movilizaciones de parados, más en el pasado, exigiendo empleo (construcción Madrid), o exigiendo ayudas: los asalariados temporales del campo andaluz y algunas experiencias más minoritarias de reivindicación de Renta Básica apoyada en importantes sectores reconvertidos (Baracaldo: Berri—Otxoa). Pero en la actualidad el efecto combinado de una cierta mejora en la protección social: los subsidios de desempleo, las Rentas mínimas, pero sobre todo la disminución del paro, en la forma de la generalización del trabajo precario ha reducido al mínimo la reivindicación social de estos sectores. Todo ello añadido al colchón social/familiar que tradicionalmente ha sostenido estas situaciones de paro prolongado. Si volvieran a presentarse situaciones de repunte de desempleo podrían darse las circunstancias para impulsar la organización de parados en la línea de otros países.

Entre los sectores mayores que han pasado desde el paro (o tras una ausencia prolongada del mercado laboral, como muchas mujeres) al empleo precario, muchas veces por formar familias monoparentales, o cuando en todo caso resulta insuficiente la muy escasa protección social, podemos encontrarlos en los mismos empleos, de poca cualificación, que emplean a numerosos jóvenes: comercio, telemarketing, como trabajadores autónomos (taxi...), o como falsos autónomos (transporte, contratas de redes públicas de gas, electricidad, teleco...), vigilantes, etc. En general todos ellos

#### Precari@s y trabajador@s: la relación salarial

con una importante descualificación profesional, o en todo caso empeoramiento de las condiciones de trabajo, empleo y salariales respecto de sus anteriores situaciones y con muchas dificultades para ejercer un papel de activación social contra la precariedad, aun cuando vinieran con experiencia de lucha sindical. Sin duda un cambio hacia una mayor removilización podría permitir que jugaran un papel importante en el proceso.

El caso de la gente despedida de Sintel es un buen ejemplo para estudiar las dificultades de recolocación de gente con una importante cualificación profesional previa en el precario mercado laboral actual y una línea de salida alternativa.

9 de noviembre de 2005



#### Taller de precariedad

---

Datos de desempleo de los grupos de más edad (Cuarto trimestre de 2004).

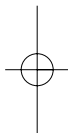
418.000 desemplead@s de más de 45 años, un 21 % del total de 2.007.000 desemplead@s.

En Mujeres 211.000 un 18 % de 1.151.000 y Hombres 208.000 un 24% de 856.000.

Datos de desempleo de larga duración (más de un año de desempleo), entre los grupos de mas edad (Cuarto trimestre de 2004).

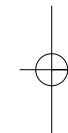
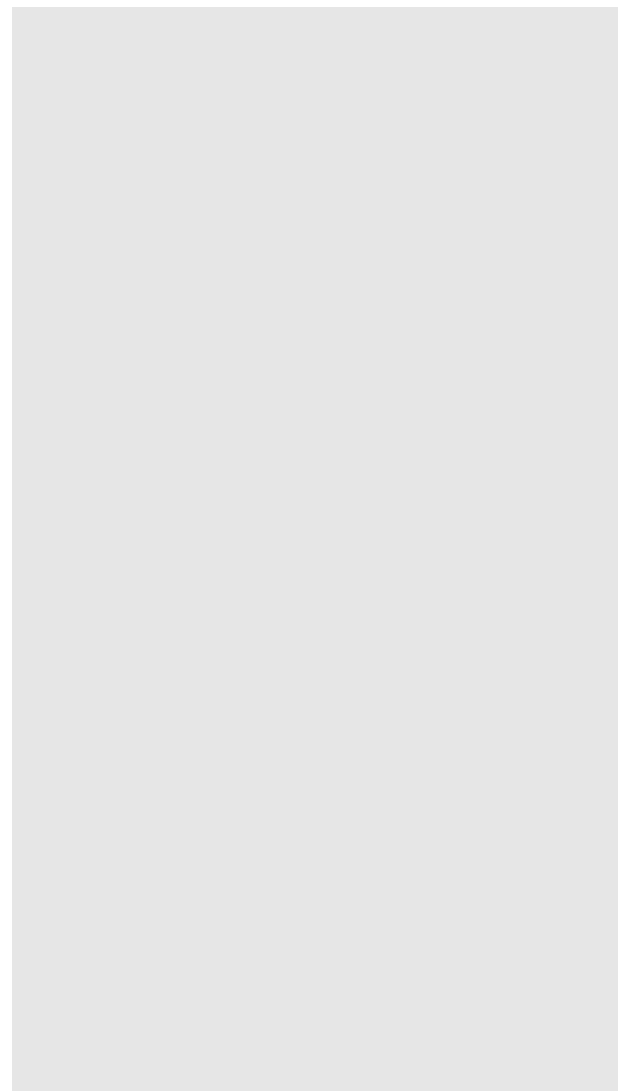
245.000 desempleados LD de más de 45 años, un 28% del total de 711.000 desemplead@s LD.

En Mujeres 106.000, un 24% de 441.000 y Hombres 93.000, un 34% de 270.000.



#### Precari@s y trabajador@s: la relación salarial

---



## Sector público y temporalidad: la situación de las mujeres

por **Daniel Albarracín\***, 2002

LAS RELACIONES LABORALES EN ESPAÑA ESTÁN MARCADAS POR la alta tasa de temporalidad, como primer indicador de la inestabilidad en el empleo. En este sentido, parece que el porcentaje rígidamente a la baja obedece a la evolución del empleo temporal en el sector público, con su efecto consecuente en las más acusadas tasas de temporalidad femenina.

Al atender a un criterio de titularidad de la actividad y el empleo por sector público o privado podemos, sin embargo, encontrarnos con una paradoja. Aunque sigue siendo el sector privado el que mantiene una mayor tasa de temporalidad, en los últimos años se ha moderado. Ha sido el sector público el que ha elevado su ratio de temporalidad. En el sector privado la tendencia al crecimiento de la temporalidad sigue una línea muy creciente entre los años 80 hasta 1995, fecha a partir de la cual su tendencia se modera levemente. En cambio, la senda seguida en el sector público indica una clara tendencia

---

\*Fundación CIREM

Taller de precariedad

al crecimiento de las tasas de temporalidad, con lo que desde 1987, fechas desde la que se registra el seguimiento, el ratio se ha duplicado. Podemos verlo a continuación.

Desde un punto de vista general, en España las tasas de temporalidad son muy superiores en el sector privado (fig.1).

Miles de Asalariados		
	Número	%
<b>SECTOR PRIVADO</b>		
Indefinidos	6.146,40	65,71
Temporales	3.206,90	34,29
<b>SECTOR PÚBLICO</b>		
Indefinidos	1.867,0	79,7
Temporales	475,6	20,3

Fuente: Elaboración propia a partir del INE.

fig.1

La mayor parte de los asalariados temporales se encuentran en el sector privado, cuatro veces más que en el sector público. Estos resultados pueden precisarse como se reflejan en las dos tablas que se muestran a continuación (fig. 2 y 3). Con ello podemos conseguir unos datos de conjunto de la economía española para observar la evolución de la temporalidad entre hombres y mujeres. De manera que, se desprende que la temporalidad afecta de manera más pronunciada entre las mujeres aunque la evolución estadística indica una ligera convergencia, aunque en contraste con 1987 la brecha se mantiene.

Si distinguimos por titularidad del empleo, esto es, si es del sector público o del sector privado los datos oficiales nos arrojan los siguientes resultados. Por un lado el sector

Precari@s y trabajador@s: la relación salarial

ASALARIADOS Sector Privado						
Promedio Anual	TOTAL	Indefinidos	Temporales	No clasificable	%Indef.	%Temp.
Promedio 1987	6.228,7	4.933,0	1.281,5	14,2	79,2	20,6
Promedio 1988	6.504,5	4.762,2	1.729,5	12,8	73,2	26,6
Promedio 1989	6.879,7	4.729,0	2.136,9	13,9	68,7	31,1
Promedio 1990	7.167,2	4.664,6	2.492,2	10,4	65,1	34,8
Promedio 1991	7.223,9	4.563,3	2.654,5	6,1	63,2	36,8
Promedio 1992	6.909,7	4.226,7	2.681,2	1,8	61,2	38,8
Promedio 1993	6.570,9	4.092,0	2.477,0	1,8	62,3	37,7
Promedio 1994	6.567,9	3.988,0	2.576,9	3,0	60,7	39,2
Promedio 1995	6.821,4	4.038,6	2.777,9	5,0	59,2	40,7
Promedio 1996	7.047,9	4.258,4	2.784,2	5,3	60,4	39,5
Promedio 1997	7.450,0	4.549,8	2.888,4	11,8	61,1	38,8
Promedio 1998	7.931,5	4.964,6	2.954,5	12,3	62,6	37,3
Promedio 1999	8.581,7	5.467,4	3.114,3	-	63,7	36,3
Promedio 2000	9.169,2	5.959,9	3.209,3	-	65,0	35,0
2001 I Trim.	9.287,4	6.083,8	3.203,6	-	65,5	34,5
2001 II Trim.	9.353,4	6.146,5	3.206,9	-	65,7	34,3
Promedio 2001	9.320,4	6.115,2	3.205,3	-	65,6	34,4
Promedio general	7.309,3	4.703,3	2.599,3	6,7	64,4	35,6

Nota: datos en miles de personas.  
Fuente: Elaboración propia a partir del INE. EPA.

fig.2



**ASALARIADOS Sector público**

Promedio Anual	TOTAL	Indefinidos	Temporales	Sin clasificar	%Indef.	%Temp.
Promedio 1987	1.800,2	1.629,8	170,1	0,4	90,5	9,5
Promedio 1988	1.846,9	1.629,8	216,9	0,3	88,2	11,7
Promedio 1989	1.999,9	1.740,4	258,9	0,5	87,0	13,0
Promedio 1990	2.106,1	1.788,2	317,7	0,3	84,9	15,1
Promedio 1991	2.148,9	1.775,3	372,9	0,7	82,6	17,4
Promedio 1992	2.166,5	1.807,6	358,3	0,6	83,4	16,5
Promedio 1993	2.114,7	1.784,5	329,7	0,4	84,4	15,6
Promedio 1994	2.058,3	1.720,4	337,6	0,4	83,6	16,4
Promedio 1995	2.121,5	1.781,8	339,2	0,5	84,0	16,0
Promedio 1996	2.236,2	1.883,2	352,2	0,8	84,2	15,8
Promedio 1997	2.259,0	1.892,1	366,0	0,9	83,8	16,2
Promedio 1998	2.225,0	1.826,3	397,8	0,9	82,1	17,9
Promedio 1999	2.254,9	1.814,1	440,8	-	80,5	19,6
Promedio 2000	2.339,7	1.870,1	469,7	-	79,9	20,1
2001 I Trim.	2.331,0	1.870,5	460,5	-	80,2	19,8
2001 II Trim.	2.342,6	1.867,0	475,6	-	79,7	20,3
Promedio 2001	2.336,8	1.868,8	468,1	-	80,0	20,0
Promedio general	2.133,1	1.787,4	345,2	0,5	83,8	16,2

Nota: datos en miles de personas

fig.3

privado indica una senda de disminución, para el periodo estudiado, de la temporalidad. Para los varones afecta menos la temporalidad, como un indicador parcial de la inestabilidad en el empleo. La brecha entre la temporalidad entre hombres y mujeres suele señalar un camino paralelo a una distancia entre 4 y 5 puntos porcentuales.

En el sector público nos encontramos, en contraste, con una evolución creciente de la temporalidad tanto masculina como femenina, aunque partiendo de tasas menores. A su vez la distancia de tasa de temporalidad es desfavorable a las mujeres. Y partiendo de una distancia porcentual en 1987 de 10 puntos se alcanzan los 13 puntos en 2001.

#### LA POSICIÓN DE LOS SINDICATOS

DESDE LA FIRMA DEL ACUERDO INTERCONFEDERAL para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) (ES9706211FES) entre las organizaciones empresariales Confederación Española de Organizaciones Empresariales—Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEOE—CEPYME) y las Confederaciones Sindicales de Comisiones Obreras (CC.OO), en 1997, la tasa de temporalidad se ha reducido (hasta finales del año 2000) en un punto y medio. En abril de 1997 el porcentaje que representaban los asalariados temporales sobre el total era del 33,6%, tres años después se redujo al 32,1%.

No obstante, la temporalidad evoluciona de manera distinta en el sector público y en el privado. Mientras que en el segundo se sigue la pauta general, es decir, la tasa de temporalidad se reduce desde la firma del AIEE, en el sector público la tendencia es la contraria. La temporalidad se reduce 3,8 puntos en el sector privado desde la firma del AIEE, en cambio en el sector público aumenta 3,9 puntos, lo que puede atribuirse a la actual orientación que de las Administraciones

**Taller de precariedad**

públicas hace el gobierno. Por sexos, la tasa de temporalidad femenina (34,6%) está cuatro puntos por encima de la masculina. La reducción de la temporalidad entre los hombres (−1,8 puntos) ha sido superior a la de las mujeres (−1,1 puntos).

Los sindicatos valoran positivamente la transposición de la Directiva de la Unión Europea (UE) sobre empleo a término fijo de 1999, aunque algunos de sus principios ya estaban vigentes en la Legislación española, como la necesidad de razones objetivas para la realización de contratos temporales. Otros aspectos han sido incluidos en la legislación recientemente (Marzo 2001) (ES0203227FES) por parte del gobierno, como el principio de igualdad de trato de los trabajadores con contrato temporal respecto a los indefinidos, o el derecho de información sobre las vacantes. Sin embargo valoramos negativamente que en la transposición que ha hecho nuestro Gobierno no se ha concretado ningún límite temporal o de número de contratos para evitar los abusos en la utilización de sucesivos contratos temporales por parte de las empresas. Sólo se ha incorporado a la legislación que los convenios colectivos de sector o de empresa podrán establecer criterios al respecto.

**LA POSICIÓN EMPRESARIAL**

LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES APUESTAN por un equilibrio, en lo que se refiere a la gestión de la mano de obra, entre el régimen de contratación temporal e indefinido. Equilibrio que favorezca con flexibilidad el crecimiento económico, la inversión y la creación de empleo.

Para contribuir a la estabilidad en el empleo de las mujeres proponen que se incluya a este colectivo, que actualmente se bonifica como ocupación subrepresentada, dentro de los colectivos de la Ley 63/97 a efectos de abaratar el

**Precari@s y trabajador@s: la relación salarial**

coste de despido, facilitando su contratación en relación a la de los varones. Desde un punto de vista más amplio, el abaratamiento del coste del despido de toda la tipología de la contratación indefinida favorecería la promoción de este despido frente al temporal.

En relación al contraste de evolución entre sector público y privado, puede decirse que el sector público marca el ejemplo en los terrenos laborales en cuanto a salarios, tipo de contratación, etcétera, y, desde esa óptica el sector privado se está comportando con mayor generosidad que el público aunque siempre mantenga al sector público como referencia.

**COMENTARIO**

PARACE QUE LA TENDENCIA MARCADA en la temporalidad en España hacia una tasa de temporalidad elevada y rígida a la baja puede obedecer, posiblemente en relación a la política de subcontratación de muchas actividades del sector público, al crecimiento de la temporalidad en el empleo llevado a cabo en el último lustro en las administraciones públicas. Asimismo, puede afirmarse que el sector público contrata de forma importante a las mujeres, pero se hace con condiciones laborales en una proporción levemente mayor a término fijo respecto a los hombres. En el sector privado la temporalidad, sin embargo, ha descendido en estos últimos años.

**MÁS DOCUMENTACIÓN:**

- *EL EMPLEO PRECARIO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA*, Fausto Miguélez, QUIT—UAB 2003  
<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2003/11/word/eso311206fes.doc>
- "La sostenibilidad de la vida humana: ¿un asunto de mujeres?", Cristina Carrasco, Revista Mientras Tanto, nº 82, otoño—inv 2001.

**SESIÓN 3**  
**Evolución de la precariedad**  
**en el estado español.**  
**Transformaciones legales**  
**y política económica**  
**(el pasado)**



## Notas sobre la evolución de la precariedad en el estado español. El pasado.

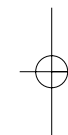
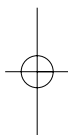
por **Javier Navascués**

### EVOLUCIÓN DESDE LA ESTADÍSTICA

LA TASA DE PARO EN EL EE CRECIÓ DE FORMA sostenida desde mediados de los setenta hasta superar el 20% de la población activa en el año 1984. Entre dicho año y 15 años después, el paro varía en torno a dicho 20%, según los ciclos de actividad económica, con máximos del 22% en el año 85 y del 24% en el año 1994 y un mínimo del 16% en el año 90. Después del año 98 las tasas de paro han ido decreciendo de forma sostenida desde el 18% de entonces hasta el 10% actual.

En el caso de las mujeres la evolución del paro ha seguido unos ciclos similares a los del total de hombres y mujeres, pero mucho más graves, pues se sitúa en torno a un 8% más alto que la tasa total, con máximos del 28% en el año 87, y del 32% en el 94 y un mínimo del 24% en el 90. Tras el año 98 el paro femenino ha decrecido de forma continua, desde el 26% de entonces, hasta el 14% actual.

En relación con la temporalidad en el empleo asalariado, ésta crece desde el año 87 al 91, desde un 20 a un 33% (antes del 87 no hay estadísticas disponibles); luego se mantiene en



torno al 30% hasta la actualidad, con pocas variaciones, y con una gran independencia de los ciclos económicos. Se produce un máximo en el año 94 (34,5%) y en la actualidad se sitúa en torno al 30%. En el caso de las mujeres la tasa de temporalidad se sitúa por encima de la tasa total, con una diferencia máxima del 5% en el 92 y un 3% de diferencia en la actualidad.

### **EVOLUCIÓN DE LA LEGISLACIÓN LABORAL Y LA PROTECCIÓN SOCIAL**

EN EL AÑO 1980 SE APRUEBA EL ESTATUTO del Trabajador que establece una regulación del despido muy favorable a los intereses de la patronal, dado que en los despidos individuales (disciplinarios u objetivos) no se contempla la posibilidad de mantenimiento del puesto de trabajo a voluntad del (la) asalariado/a, sino que la empresa decide sobre el puesto de trabajo, a cambio de una indemnización, que varía según sea declarado improcedente, o no, por el juez. Solo se consideran despidos nulos, con obligación empresarial de mantener el puesto de trabajo para la persona despedida, si el juez considera que se violan derechos fundamentales del trabajador o discriminación. Los despidos colectivos necesitan de aprobación administrativa previa: los Expedientes de Regulación de Empleo, que se utilizaron en los años 80 para las reducciones masivas de plantillas. Esta regulación del despido, que se defiende como una modernización de la legislación laboral, frente al "intervencionismo" de la legislación laboral franquista, siempre ocultó que la mayoría de países de la UE15 mantienen una regulación del despido donde los jueces pueden establecer la recuperación del puesto de trabajo, a voluntad del trabajador. También supuso la introducción legal del empleo precario al introducir los contratos de obra o servicio y los eventuales por circunstancias de la producción, que

entonces no fueron muy utilizados, pero que actualmente son los más utilizados en la contratación temporal.

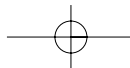
La introducción de la temporalidad sin causa justificativa relacionada con el puesto de trabajo, y justificada solo con la finalidad general de fomentar el empleo, tras casi diez años de ascenso ininterrumpido del paro, fue llevada a cabo por la reforma del ET del año 84, que introduce los contratos temporales de fomento de empleo, y los de lanzamiento de nueva actividad. Además se flexibilizaron los de prácticas y formación, así como los de tiempo parcial.

En el año 94, diez años después, se produce una nueva reforma que elimina los contratos temporales de fomento de empleo, prorrogando los que estaban firmados, pero mantiene la temporalidad en el contrato de lanzamiento de nueva actividad e introduce el contrato de aprendizaje. Además se legalizan las Empresas de Trabajo Temporal y se reducen las garantías en el despido colectivo y el despido objetivo deja de ser solo individual, pues se incluyen los que no superen el 10% de la plantilla.

Por último en la reforma pactada del año 97 se elimina el contrato de lanzamiento de nueva actividad, pero se consolidan el resto de contratos temporales y ETT's y se introduce un nuevo contrato de duración indefinida, el de fomento de la contratación indefinida, con indemnizaciones por despido improcedente más reducidas.

En esta misma reforma del 97 se relajan las causas para el despido objetivo que pasan de "garantizar la viabilidad futura de la empresa" a las mucho más amplias de "superar las dificultades que impidan el buen funcionamiento de la empresa".

La protección frente al desempleo (prestación contributiva) ha sufrido diversas reformas a principio, mediados y finales de los años ochenta y de nuevo en el 92. Todas esas modificaciones, casi sin excepción, han estado orientadas a



endurecer los requisitos para tener derecho a la prestación por desempleo, reducir el importe de la prestación en relación con el salario anterior, y acortar su duración. Sin embargo las prestaciones asistenciales de desempleo (subsidio y rentas de inserción) han tenido diversas ampliaciones en sus coberturas, para compensar los recortes anteriores en los trabajadores jóvenes y para ampliar las coberturas de los trabajadores más vulnerables (mayores de 52, o de 45 años con familia, mujeres maltratadas...). En estas circunstancias la tasa de cobertura por desempleo de los parados registrados es del 38%, extremadamente baja, por tanto.

Los sistemas de renta mínima fueron implantados a partir del año 90 (fruto de las negociaciones abiertas tras la huelga general del 14D del 88). Tienen un ámbito autonómico y contaron incluso con la oposición del Estado central a su implantación. Su cobertura ha sido siempre muy limitada y variable entre las distintas autonomías. En el año 98 se estima que había 2,2 millones de familias (8,5 millones de personas, un 21'5% de la población), por debajo del umbral de pobreza y en el año 95 los sistemas de renta mínima en el Estado español cubrían a 64 mil familias (187 mil personas) que representan un 0'5% de la población total.

#### **ALGUNOS HITOS DE LAS RELACIONES ENTRE PATRONAL, GOBIERNO Y SINDICATOS MAYORITARIOS**

PACTOS DE LA MONCLOA 1977, PRIMER gran pacto social, en plena transición, que debilitó notablemente al movimiento obrero.

La legislación sobre el despido en el ET del 80, y el propio Estatuto, contó con el apoyo de UGT y fue contestada por CCOO, que organizó movilizaciones demostrativas, claramente insuficientes para cambiar el proyecto, sin duda limitadas por la voluntad de mantener el consenso postconstitucional.

Los años 80 estuvieron marcados por la reconversión industrial, que aunque dieron lugar a movilizaciones notables impulsadas fundamentalmente por CCOO —dado que UGT era el apoyo laboral del Gobierno PSOE—, estaban limitadas por la aceptación de los marcos impuestos por el ingreso en la UE, que ambos sindicatos apoyaban sin reservas.

Pero además de las grandes reconversiones, el paro avanzaba sin apenas oposición en innumerables empresas pequeñas y medianas, a través de casi tantos despidos individuales, amparados en una legislación que daba la última palabra al empresario.

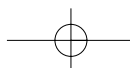
La reforma del 84 fue impuesta a los sindicatos, por el primer gobierno del "cambio" del PSOE. Sin embargo esta reforma contaba con un precedente, que suponía el inicio del desarrollo legal del empleo precario, el ANE firmado por CCOO y UGT con el gobierno de UCD, en el año 82, bajo el impacto del golpe de Tejero.

1985 —20J. Huelga general contra el recorte de pensiones convocada por CCOO sin el apoyo de UGT.

1986. Ingreso en la CE.

1988. Huelga del 14D. Una respuesta sindical que frenó una nueva reforma laboral y buscaba resarcirse, en la primera bonanza económica en muchos años, de las derrotas sufridas por la reconversión industrial y el retroceso en los salarios. Hubo concesiones posteriores del Gobierno en la línea de resarcir la deuda social (pensiones mínimas, universalización de la sanidad...), pero buscando básicamente recuperar la iniciativa política para imponer su línea: el Pacto de competitividad.

Durante todo el periodo 84—96 la patronal utilizó el contrato temporal de fomento de empleo, como un mecanismo básico de ajuste de personal, cuando necesitaba reducirlo y como un método de flexibilidad patronal interna y de reducción



### Taller de precariedad

de costes. Estas medidas cargaban pues fundamentalmente sobre los nuevos asalariados y estaban amparadas por la ley.

La reforma del 94 fue contestada con una huelga general tardía, planteada sin voluntad de continuidad, tras un largísimo proceso de negociaciones sin movilización, y frente a un Gobierno que se sabía condenado a perder las elecciones, con lo que estuvo condenada al fracaso.

A partir de este periodo, en parte posiblemente por la eliminación del contrato temporal de fomento de empleo, pero sobre todo, por la implantación de nuevas formas de organización empresarial, las empresas emprenden una progresiva descentralización productiva. Filiales, contratas y subcontratas cogen el relevo de buena parte de la contratación temporal. En este periodo crece de forma importante la utilización del contrato de obra y servicio, de forma que un contrato privado —entre las empresas contratistas— condiciona un contrato público —el de trabajo—. También se comienza a generalizar el fraude en la contratación temporal, con lo cual sirven de poco las modificaciones normativas, en especial si no se organiza el conflicto desde abajo.

La reforma del 97, que como hemos visto convalidaba muchas de las reformas anteriores de la temporalidad a la carta, y aunque eliminara algunos aspectos muy precarizadores, introdujo la grave y falsa vía de reducción de la contratación temporal mediante la reducción de los derechos de la contratación indefinida (la reducción de las indemnizaciones por despido). Es la única de las reformas laborales que fue firmada conjuntamente por CCOO y UGT.

La política de no reposición de plantillas en las administraciones públicas (solo una de cada cuatro bajas se cubrirían) parece estar en el origen del notable incremento de la temporalidad en el empleo público que se ha producido durante los gobiernos del PP.

### Evolución de la precariedad . El pasado

La Huelga General del 20J de 2002, representó la respuesta del sindicalismo mayoritario al endurecimiento de los proyectos neoliberales del PP. Este Gobierno intentó una nueva reforma laboral y retrocesos en la protección del desempleo, impuestos mediante decreto y abandonando por tanto la vía concertadora. La huelga hizo retirar al Gobierno sus principales objetivos.

Por último la orientación sindical hacia acuerdos de moderación salarial, y de negociación colectiva por arriba, iniciada tras los Pactos de la Moncloa, se convierte en norma permanente del periodo que consideramos, a veces con la firma sólo de UGT y en la mayoría de los casos con la de CCOO y UGT.

### CONCLUSIÓN: EL SINDICALISMO DE CONCERTACIÓN UN MODELO DERROTADO

AL REPASAR EL CAMINO SEGUIDO POR GOBIERNOS, patronales y sindicatos, en las sucesivas reformas laborales, nos encontramos con una línea inequívoca de desregulación de las relaciones laborales seguida por patronales y gobiernos, que tiende a la intervención pública mínima en las mismas. Este proceso desregulador ha sido obstaculizado y retardado por la acción sindical, más en los periodos de mayor combatividad y menos en los de más debilidad, pero siempre nos encontramos con retrocesos y en ningún caso con una voluntad decidida de recuperar el terreno perdido y de imponer una verdadera reforma laboral progresiva que restituya el principio de empleo fijo para trabajo fijo y que limite drásticamente la capacidad de despido de los empresarios.

La orientación de CCOO y UGT ha tenido dos límites que han condicionado en gran medida sus posibilidades de resistir la ofensiva liberal que son, su voluntad de dar estabilidad al régimen de la monarquía constitucional, y la adhesión sin

### Taller de precariedad

condiciones al ingreso a la UE, lo que ha implicado no poner obstáculos a la competitividad de la economía española.

En este marco las ofensivas liberales de los distintos gobiernos solo han sido resistidas con la movilización general en sus expresiones más brutales, y cuando por ello marginaban la concertación. Al renunciar a tomar la ofensiva, cuando la ocasión era favorable, nunca se recuperaba el terreno perdido. En cambio cuando se ha llegado a acuerdos, siempre ha sido en base a nuevas concesiones, aunque éstas hayan sido más limitadas que las demandas patronales.

Es una orientación que coloca en el centro de su estrategia la concertación y renuncia a la organización del conflicto social, cuando como hemos visto el conjunto de las orientaciones de patronales y gobiernos están destinadas al retroceso constante de la gente asalariada y por tanto a la precarización creciente de sus vidas. Frente a ello la respuesta sindical mayoritaria de búsqueda sistemática de la concertación con el capital, dejando el conflicto para las agresiones que les marginan de la concertación, no supone más que un rosario continuo de retrocesos y de abandonos corporativos de los sectores más frágiles de la clase.

Esta orientación negociadora en el ámbito más general se extiende hacia abajo, como demuestra la poca voluntad de organizar el conflicto por abajo, en las empresas y territorios contra la precarización diaria del trabajo asalariado y el retroceso constante en los derechos.

Habría que concluir que el sindicalismo, se orienta mayoritariamente hacia la concertación, siguiendo el modelo establecido durante los años de posguerra en Europa. Pero lo que era una orientación que, aunque subordinada al capital, permitió algunas conquistas y avances para el conjunto de la clase obrera europea en los dorados 60, es un modelo que no

### Evolución de la precariedad . El pasado

sirve, una vez que el capitalismo, en su fase de neoliberalismo globalizado, se orienta a una redistribución masiva de las rentas a su favor, para lo que arremete sistemáticamente contra los derechos de los asalariados en la empresa y a nivel social/público, y utiliza una política sistemática de segmentación de la clase obrera para debilitar su respuesta. Si en la etapa del pacto keynesiano eran posibles las mejoras para la clase obrera, a la vez que el aumento de los beneficios del capital, hoy hay que elegir, pues lo que es bueno para la clase obrera no lo es para el capital.

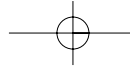
Para hacer frente a la nueva situación un sindicalismo alternativo tendría que orientarse a preparar a la clase para el conflicto, fortaleciendo a los sectores más desprotegidos de la misma, inmigrantes, jóvenes, mujeres (precarios, parados...) y centrando por tanto su acción más en la base laboral que en la negociación. Con una orientación que busque responder a los problemas centrales del conjunto de la clase obrera en las relaciones capital—trabajo, pero también en sus relaciones con la naturaleza, en la superación del reparto sexista del trabajo reproductivo y acabar con las situaciones de dominación neocolonial de otros pueblos. Y por último, para todo ello, un sindicalismo alternativo debe orientarse hacia forjar la más amplia unidad social (global) en los distintos ámbitos de lucha en que intervenga sin pretensiones de hegemonismo.

Rivas, 5 de Diciembre de 2005

### MÁS DOCUMENTACIÓN:

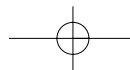
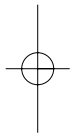
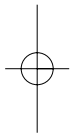
- "LA POLÍTICA DE EMPLEO DEL NEOLIBERALISMO", Jesús Albarraçín Gomez, *Emprego e Desenvolvimento Tecnológico*, São Paulo e Nazaré Paulista, Brasil. 26 a 28 de agosto de 1998.





# **SESIÓN 4**

## **Situación de la precariedad en el estado español. Transformaciones legales y política económi- ca (el presente)**



# Notas sobre la precariedad en el estado español. El presente.

por Antonio "Forges"

## **CRONOLOGÍA DE LAS SUCESIVAS REFORMAS**

COMO VIENE SIENDO HABITUAL EN CADA NUEVA legislatura, el gobierno Zapatero ha planteado la necesidad de una nueva reforma del mercado de trabajo. Tras la declaración tripartita de julio de 2004, se constituyó una Comisión de Expertos que emitió su informe en enero de 2005 y posteriormente se ha venido reuniendo la, también tripartita, Mesa del Diálogo Social sobre Mercado de Trabajo.

Esta reforma es el último paso de una sucesión que se inicia en 1980 con la aprobación del Estatuto del Trabajador y continúa con las sucesivas reformas de 84 y 94 bajo gobiernos del PSOE y de 97 y 2002 (ésta última en gran medida abortada) con gobiernos del PP.

## **LA PRECARIEDAD ACTUAL. SUS FORMAS**

PARA ANALIZAR LA REALIDAD LABORAL SOBRE la que se pretende aplicar la nueva reforma, más allá de cuestiones básicas

### Taller de precariedad

ya tratadas como el paro o la temporalidad, conviene hacer un repaso de los diferentes mecanismos a través de los cuales se materializa la relación salarial. Entre otros, éstos serían la subcontratación, las ETT's, los "falsos autónomos", l@s becari@s y la economía sumergida o informal.

Detrás de todos estos mecanismos hay un interés general del capital de reducir costes, recurriendo a un proceso que podríamos llamar de reconversión continua por el que se sustituyen trabajador@s de plantilla que tienen una relación laboral regulada, por trabajador@s más o menos ajen@s a la empresa con l@s que se mantienen relaciones desreguladas.

### LAS ETT'S

DESDE SU AUTORIZACIÓN LEGAL EN 1994 PODEMOS distinguir fundamentalmente dos fases en la evolución de las ETT's. Desde 1994 hasta 1999 se produjo un crecimiento continuo tanto en el número de empresas como de contratos. Desde 1999 se constata un estancamiento o incluso una reducción de la actividad de estas empresas. Sin embargo en los dos últimos años observa un nuevo repunte (pasando de 593.000 trabajador@s contratad@s en 2000 a 636.000 en 2004). Una posible explicación del relativo estancamiento de estas empresas sería que en la medida en que su actividad ha sido más regulada, el interés del capital por esta forma de organización se ha ido reduciendo.

Los contratos realizados a través de ETT's son, en su mayoría, de muy corta duración (la mitad son de menos de 5 días) y para puestos no cualificados. El perfil de l@s trabajador@s es muy joven (el 70% de menos de 30 años) y con bajo nivel de estudios (el 64% con estudios iguales o inferiores a EGB).

### Situación de la precariedad. El presente

Por último señalar que la tasa de participación de las ETT's en el conjunto de la temporalidad (actualmente gestionan un 15% de los contratos temporales) no está relacionada con las tasas de temporalidad, teniendo una distribución muy desigual tanto geográficamente como por sectores de producción. Así en comunidades autónomas como Extremadura o Andalucía con tasas de temporalidad muy elevadas, la participación de las ETT's es muy reducida. Por otro lado, aunque el sector que presenta el mayor número de contratos de puesta a disposición (contrato mercantil entre la ETT y la empresa usuaria) es el de Servicios (56%), es en la Industria donde las ETT's tienen mayor tasa de participación (gestionan el 57% de la temporalidad frente al 12% del sector Servicios).

### LA SUBCONTRATACIÓN. LAS EMPRESAS DE SERVICIOS

DENTRO DE ESE PROCESO QUE HEMOS LLAMADO de "reconversión continua", el recurso a la subcontratación de actividades que antes se desarrollaban en el seno de la empresa es seguramente el factor de mayor peso. Esta subcontratación está basada sobre todo en el trabajo temporal y, en su extremo, en el trabajo irregular. Como fenómeno de una importancia creciente hay que citar a las empresas de servicios, que "promovidas por los mismos grupos empresariales (que las ETT's), falsas ETT's en la práctica, actúan con los mismos índices de temporalidad, imponen condiciones de trabajo más negativas, y carecen de las obligaciones y controles legales de las ETT's".

### LOS "FALSOS AUTÓNOMOS"

ESTA ES UNA FORMA DE TRABAJO, CON relación laboral no reconocida, que, aunque difícil de cuantificar por sus propias características, cabe deducir está en crecimiento. Según un

### Taller de precariedad

informe de UGT del país valenciano se estima que el 5% de los afiliados al régimen de trabajadores autónomos son realmente "falsos autónomos", lo que daría un total de 137.744 para el conjunto del estado. El propio informe afirma que el 20% de los autónomos trabajan habitualmente para una única empresa, por lo que la cifra podría ser mucho mayor. Además de los sectores en los que se piensa normalmente, como el transporte o la construcción, hay multitud de situaciones menos conocidas. Según denuncia la Federación de Sindicatos de Periodistas del 30 al 37% de la producción de los medios es realizada por "colaboradores" excluidos de plantilla y de los convenios, llegando al 80% en la prensa no diaria y al 60% para los fotógrafos. Otro ejemplo, más llamativo aún, es el de los 200 trabajadores "autónomos" del Palacio Real, perteneciente al ente público Patrimonio Nacional.

### LA ECONOMÍA INFORMAL

EN EL ESTADO ESPAÑOL HA EXISTIDO DESDE hace mucho tiempo en determinados sectores (confección, p.e.) y tras la reconversión de los años 80 se generalizó en sectores como en el textil o el calzado. A falta de datos disponibles, cabe deducir que en la última década la economía informal ha conocido un enorme crecimiento (construcción, servicios, etc.) sólo con tener en cuenta el proceso de regularización de más de medio millón de inmigrantes.

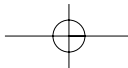
### LA ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

A LA HORA DE ANALIZAR LA NUEVA REFORMA laboral, es necesario tener en cuenta cuales vienen siendo las directrices emanadas al respecto desde los órganos de la Unión Europea ya que estas orientaciones, de marcado carácter neoliberal, están en el origen, y a la postre son la justificación, de las

### Situación de la precariedad. El presente

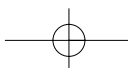
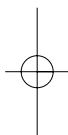
medidas adoptadas por los distintos gobiernos en sus respectivos países. Así en la Estrategia de Lisboa se insta a los estados miembros a "finalizar la liberalización en sectores muy específicos (gas, electricidad, servicios postales, transportes, etc.)" y se señala que "la prioridad sigue siendo el Pacto de estabilidad". Es decir, privatizaciones y destrucción de empleo en el sector público y recortes para tod@s en el gasto social: pensiones, prestaciones asistenciales, etc.

Pero es en la llamada Estrategia Europea de Empleo donde se concretan las medidas de reforma laboral. Según ésta, los Estados miembros deben "crear un mejor equilibrio entre flexibilidad y seguridad", "abordarán el déficit de mano de obra mediante la movilidad profesional y geográfica", se marcan como objetivo "retrasar cinco años la edad efectiva media de abandono del mercado laboral" y hacer "que el trabajo sea más atractivo... suprimiendo las trampas del desempleo, de la pobreza y de la inactividad, fomentando la participación en el mercado laboral de los grupos desfavorecidos a través de la revisión —incluso de la reforma— de los sistemas fiscales y de prestaciones" garantizando "una gestión eficaz de las prestaciones de protección social que incluya una estímulo a la búsqueda de empleo... y, en su caso, la supresión de los incentivos a la inactividad". Además los Estados miembros deben "reformular el sistema de protección social con el fin de lograr un mejor equilibrio entre seguridad y flexibilidad" o "aumentar la flexibilidad de los mercados de trabajo para ayudar a Europa a adaptarse a las reestructuraciones y a la evolución de los mercados". Como puede verse, las orientaciones europeas constituyen todo un catecismo neoliberal que suministra munición a gobiernos y patronales para su ataque contra las condiciones laborales y sociales de l@s trabajador@s.



# **SESIÓN 5**

## **La reforma laboral de mayo de 2006**



## La nueva reforma laboral

por **Antonio, Forges**

*(NOTA: AUNQUE SUPERADO POR LOS HECHOS, tras la firma del acuerdo para la reforma laboral, hemos creído útil mantener este texto por reflejar bastante adecuadamente el tipo de visión y preocupaciones que teníamos en el taller mientras se producía la negociación. Por su posible importancia para el futuro, queremos resaltar la referencia a que en la negociación se manejaron medidas aún más regresivas [p.e. la reforma del despido] que las que finalmente quedaron recogidas en el acuerdo.)*

EN LA DECLARACIÓN PARA EL DIÁLOGO SOCIAL, al inicio del proceso de negociación, se esgrimió un objetivo en principio positivo desde el punto de vista social: la necesidad de reducir la temporalidad. Sin embargo, y más allá de la retórica, veamos que entiende por ello cada una de las partes.

El planteamiento de los sindicatos, UGT y CCOO, fue el primero en reflejarse por escrito (abril de 2005) en su documento de Propuestas Unitarias. Ambos sindicatos exigen que se reduzca la temporalidad, que afecta sobre todo a las mujeres y los jóvenes. Para ello proponen desvincular la utilización del contrato de obra y servicio de la realización de contratos y subcontratas; limitar el encadenamiento de contratos temporales (límites temporales, tanto relativos al puesto de

### Taller de precariedad

trabajo como relativos al trabajador con conversión automática en indefinidos); eliminar el contrato de inserción; incentivar la contratación indefinida de jóvenes; que se regulen las contrataciones y subcontratas; mejorar la definición de cesión ilegal; dotar de garantías al empleo a tiempo parcial y fijos; establecer políticas de igualdad laboral entre hombres y mujeres; y, por último, que se fomente la vigilancia y control de la inspección de trabajo y que se potencien los Servicios Públicos de Empleo y la protección por desempleo.

El planteamiento del gobierno, aunque avanzado por sus portavoces, no se ha formalizado hasta el pasado octubre. Las principales propuestas, en la línea del documento de los expertos, son modificar el ET en lo relativo a los despidos colectivos (art. 51) para igualarlos a los despidos individuales (despido objetivo, art. 52 c); eliminar la calificación de despido nulo por incumplimiento empresarial de los requisitos por lo que pasaría a ser improcedente y limitar el papel del juez al analizar las causas; establecer una nueva causa de despido automático en las contrataciones; generalizar a, prácticamente, todas las nuevas contrataciones el Contrato de Fomento de la Contratación indefinida, incluso en las contrataciones con extinción por finalización del servicio/contratación y con indemnización en función de la antigüedad (en la práctica, temporal durante 3 años); reducir las cuotas empresariales (cotizaciones por desempleo y al FOGASA); favorecer la actuación de las ETT's (eliminar sobrecostes por desempleo y fin de contrato y extender su actuación a los ámbitos de los hoy están excluidas) y regular el papel de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro.

La patronal, por su parte, ha presentado su propio documento a rebufo de el del gobierno a juzgar por sus contenidos. En él proponen, entre otras cuestiones, eliminar el

### La reforma laboral de mayo de 2006

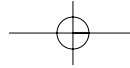
contrato indefinido ordinario (los actuales se mantendrían como disposición transitoria) sustituyéndolo por el indefinido de fomento con carácter general, el cual, para contrataciones y líneas de negocio, tendría despido automático e indemnización según antigüedad (en la práctica, temporal durante 4 años); eliminar la calificación de despido nulo (como la propuesta del gobierno) y limitar el papel del juez, quien no podría juzgar la adecuación de la decisión empresarial; eliminar la autorización administrativa en los despidos colectivos e igualar sus causas a las del despido objetivo (como el gobierno); reducir las cotizaciones por desempleo (3 puntos), por contingencias comunes y la cuota al FOGASA (del 0.4 al 0.1); eliminar los sobrecostes de la contratación temporal (ETT's, contratos temporales y tiempo parcial temporal); eliminar los límites de actuación de ETT's y permitir la actuación de agencias de colocación con ánimo de lucro.

Como valoración del estado de la negociación hay que señalar que el planteamiento del gobierno, lejos de intentar arbitrar, está totalmente escorado del lado de la patronal, de la que se recoge lo fundamental de sus propuestas mientras que las de los sindicatos o no aparecen o lo son de forma inconcreta. De hecho, a la patronal le ha bastado, en muchos aspectos, con presentar una versión "aumentada" de la propuesta del gobierno y limitarse a esperar los resultados.

CCOO rechaza globalmente la posición del gobierno por considerarla como la Reforma del Despido, pero insiste en la negociación y continúa en situación de parálisis.

La posición de UGT podría ser aún más preocupante pues de sus documentos se deduce una situación de idilio con el gobierno PSOE y una total falta de crítica a éste en el apartado de la negociación de la reforma laboral.

Como cuestiones a considerar cabe preguntarse en pri-



#### Taller de precariedad

mer lugar si con estos planteamientos podría darse un acuerdo y, de darse, sobre qué bases.

Otra alternativa sería la reforma por decreto. En este escenario la cuestión es saber cual podría ser la respuesta sindical y su efectividad, en un contexto de posible deterioro de la unidad de los dos sindicatos mayoritarios.

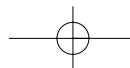
Por último habría que valorar el grado de rechazo o aceptación social que podrían tener algunas de las medidas planteadas, en un marco de resignación a la temporalidad y de desmovilización, particularmente la creación del nuevo contrato de fomento, indefinido en el papel pero temporal en la práctica.

#### **¿CÓMO ENFRENTARNOS A LA REFORMA? ¿CON QUÉ OBJETIVOS?**

PARTIENDO DE LA DIFICULTAD DE RESPONDER estas preguntas desde nuestra debilidad objetiva, y más allá de exigir de los sindicatos una posición consecuente de rechazo de las propuestas de gobierno y patronal y de una respuesta contundente en caso de imposición vía decreto, debemos hacer el esfuerzo de pensar de que forma se podría revertir esta situación.

En este sentido, parece que habría que levantar objetivos opuestos a los de la reforma, reivindicando, entre otras cosas, la contrarreforma del despido, por considerar que es en la facilidad del despido donde radica la clave de la extensión actual de la precariedad laboral.

Enero de 2006.



#### La reforma laboral de mayo de 2006

## **Ante la reforma laboral 2006: un exámen crítico**

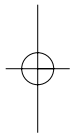
por **Grupo Sindical de Espacio Alternativo**, 20 de Junio de 2006

#### **1. LOS HORIZONTES DE LA ESTRATEGIA SINDICAL: ¿HACIA DÓNDE VAMOS?**

DECÍA ARISTÓTELES QUE LA DETERMINACIÓN de lo bueno o lo malo siempre debe superar el juicio reflexivo de la deliberación, y, diríamos nosotros, una reflexión a la luz de la experiencia, una reflexión orientada a la práctica.

La aparición y consolidación de los sindicatos como herramienta institucional, de lucha, expresión y representación constituye un hito de la historia reciente. Este instrumento ha favorecido la participación e influencia de la clase trabajadora en los modelos sociolaborales y económicos. El interrogante que nos inquieta es si esa mayor influencia ha seguido la mejor orientación.

En su día su consolidación corporativa y concertadora se había valorado como una conquista, en tanto que la clase trabajadora podía intervenir sobre las relaciones laborales, en base a su reconocimiento en la relación con el capital. También el modelo sindical que se adoptó condujo al estrechamiento del margen de maniobra de transformación, pues





### Taller de precariedad

supuso asimismo la adopción de concesiones para revalidar su reconocimiento y seguir fortaleciendo con recursos su organización, a costa de gran parte de sus aspiraciones sociopolíticas. Este es el principal lastre del que no se ha desprendido el sindicalismo mayoritario en nuestro país. El movimiento, según iba perdiendo fuelle, dio lugar a la organización corporativa, que tanto daba continuidad y consistencia a clásicas reivindicaciones, como iba racionalizando técnicamente su acción sindical, abandonando algunas otras. Declinó su trabajo de movilización de masas en otro tipo de intervención, basado en una negociación sofisticada en el marco de un selecto diálogo social entre cúpulas corporativas de actores opuestos, pero, en última instancia, complementarios. Se empezó a olvidar que para alcanzar buenos acuerdos no es suficiente que nos asista la razón, sino que es preciso estar ampliamente respaldados por la convicción y activismo de amplias y comprometidas bases en el proceso.

La naturaleza al tiempo vindicativa, con toda la energía originada en una clase social subordinada, ha adoptado la forma derivada del modelo de producción capitalista (los trabajadores y trabajadoras son empleados por capitalistas —en el ámbito del mercado como del Estado—). Los sindicatos son el contrapoder del sistema dentro de la hegemonía dominante. Es un contrapoder necesario para la clase trabajadora pero, ante su dualidad (producto de las contradicciones del capitalismo —el "padre"—, construcción del movimiento obrero —su "madre"—), parece que cada vez más trata de asistir al padre, poniendo a la madre a su servicio. Y se olvidó de los horizontes, que todo vástago habría de plantearse, de la emancipación. Esta estructura límite ha generado en el mundo sindical una práctica que ha sujetado las expectativas de su acción a unos cauces delimitados. Su suelo, y también

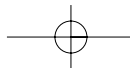
### La reforma laboral de mayo de 2006

a veces su pozo, la legalidad; su lastre: su dependencia económica, en forma excesiva, del Estado —cuando no el empostramiento en su aparato—; su techo: las aspiraciones de justicia que chocan con las normas del orden social vigente y que necesariamente nos exigen una actitud transformadora ante el conflicto. Nunca jamás estuvimos tan por debajo del suelo, y posiblemente el peso, que nos zambulle en este pozo, radique en aquel lastre señalado.

Este es el punto de partida para el análisis de la actual reforma laboral y el examen de la actitud de los sindicatos mayoritarios: ni se ha perseguido el respaldo y participación de sus miembros de base, y, a excepción de algunas medidas condicionalmente interesantes, en la práctica las medidas propuestas no compensan las agresiones principales de la reforma, y se han aceptado sin más porque en el fondo se comparte la interpretación del adversario sobre sus bondades.

En otros momentos ya pasó algo parecido. En su día, obsesionados por la creación de empleo ante un exceso de paro, se establecieron las condiciones para reducir el desempleo, pero a costa de la calidad del empleo generado. Ahora, razonablemente preocupados por la precariedad —entendida reductivamente como tasa de temporalidad, cuando es un fenómeno mucho más complejo—, no hay mejor ocurrencia que deteriorar los derechos del empleo indefinido (bajo cuya figura contractual están la mayoría de los y las asalariadas). Es tan absurdo, como cuando los empresarios nos dicen que para la creación de empleo no hay cosa mejor que facilitar el despido.

En este caso, así, a pesar de que algunos objetivos sindicales eran adecuados (la lucha contra la inestabilidad laboral) sin embargo su modo de alcanzarlos participa en demasía del absurdo y perverso discurso neoliberal. Una vez más,



#### Taller de precariedad

se acepta una extravagante transacción. Esta se traduce en buscar las condiciones para bajar las estadísticas de temporalidad (y seguramente en escasa magnitud), a costa de quebrar los pocos derechos que daban estabilidad a los empleados indefinidos, generalizando la inestabilidad, y regalar ingentes subvenciones y abaratamientos injustificados de cotizaciones a la seguridad social. Luego dirán que hay problemas para financiar el sistema de protección social o que el Servicio Público de Empleo o la Inspección de trabajo no funcionan debidamente. No olvidemos que esta reforma se jacta de continuar el espíritu de la de 1997. A fines de 2005, la tasa de temporalidad alcanza un valor preocupante del 33,7%, lo que es un valor que nos devuelve a una situación peor que la de 1997.

La evaluación de cualquier reforma laboral debe partir de la existencia de que hay diversos criterios para baremarla, lo que exige saber distinguirlos y escogerlos debidamente antes de precipitar una valoración.

En torno a un hecho de la trascendencia de una reforma laboral puede producirse una envoltura impresionista que anime a la confusión, si nos planteamos interpretarla. Es preciso prevenirnos de esta tentación.

En este sentido, un primer punto de referencia al uso son las expectativas iniciales con las que se comenzó la disputa y la negociación entre las partes. Las promesas y los fantasmas podrán alterar la valoración del resultado. Por ejemplo, el adversario podrá haber anticipado globos sondas, con propuestas distractoras, o a veces amenazantes, o seguir una línea de "órdagos y faroles" que conviertan una medida en principio rechazable en aceptable, merced a la desaparición de las medidas más extremas. Esto es lo que sucedió con las amenazas iniciales que suponían la propuestas de patronal y

#### La reforma laboral de mayo de 2006

gobierno —de diferente intensidad— como eran los contratos para subcontratas con indemnización por despido creciente gradualmente en el tiempo (pero siempre en niveles menores a los actuales) y el despido automático, o la generalización absoluta del abaratamiento del despido. Algunos pueden sentirse satisfechos porque se han retirado estas amenazas. Pero eso no debería justificar que se afirme que lo que ha quedado sea bueno.

O bien partir de unas bajas expectativas de consecución de logros, o incluso esperar retrocesos, para luego al obtener algo que, comparado con aquello menos malo, pueda presentar las medidas, de esta manera, como algo positivo. En el proceso de negociación que culmina en la reforma laboral de este mes de Mayo de 2006, hubo numerosos gestos de "irse al monte" por parte de la patronal, movimientos que invitaban a pensar que no era esperable ningún cambio, y diferentes propuestas gubernamentales que, al mostrarse en un lugar intermedio —más una impostura que una mediación—, parecía ofrecer un halo de razonabilidad a sus propuestas. El juego impresionista de las expectativas siempre es mal consejero, por basarse en un relativismo basado en promesas, amenazas y fantasmas que pueden impedir o inhibir propuestas avanzadas y distorsionar un necesario análisis sereno, cuidado y riguroso del resultado real y de su significado final.

Ciertamente, una de las principales crisis del vigente sindicalismo —que podríamos denominar actualmente por adoptar un modelo "de concertación"— es haber disuelto —que no resuelto— el debate sobre el criterio y frontera en torno a qué reformas y acuerdos significan mejoras para las condiciones de vida, trabajo y empleo, y cuáles no. También se silencia la discusión sobre la dirección en cómo las refor-

### Taller de precariedad

mas pueden influir en el cambio del modelo social, económico y laboral. A este respecto, prácticamente en los últimos treinta años, el modelo de acción y negociación sindical ha perdido la referencia del escenario de los avances, de la ofensiva, para refugiarse en un modelo de acción defensiva, en el mejor de los casos, resistencialista, presentando como enormes victorias simplemente el quedarse como se estaba o el haber perdido poco respecto a lo esperado. Pero, incluso, ese modelo de acción defensiva también se ve desplazado por un fatalismo derrotista que escoge entre lo malo y lo peor. Dicho fatalismo, suele obedecer a la asunción de los parámetros del adversario, a la asimilación del análisis neoliberal o socialiberal, y, por tanto, al tratar de conciliar intereses que son irreconciliables, sólo queda la opción de escoger el modo y tipo de derrota más aceptable socialmente posible, porque en ese esquema solo cabe favorecer al capital. Por no decir un modelo de acción en la que se prioriza el fortalecimiento de la organización, a la hora de valorar los acuerdos, pero que apenas se plantea hacia dónde quiere dirigir sus fuerzas, si al cambio social o a la propia reproducción sin más y el consiguiente empotramiento corporativo en el aparato del Estado.

De igual modo, muchas veces se nos presentan evaluaciones de reformas en base al análisis de medidas aisladas, sin encontrar un balance articulado de conjunto, y no siempre ligado a la situación económica, política y social general que permita ponderar su sentido práctico en un contexto histórico determinado. Es llamativa la forma de presentar públicamente la reforma: como la panacea contra la temporalidad. Y sin embargo, ni una palabra sobre el abaratamiento del despido, o de hasta qué punto y bajo qué condiciones las medidas podrán ser efectivas, y cuál será su repercusión general.

### La reforma laboral de mayo de 2006

Ni que decir tiene, que una evaluación integral debe poner en relación las medidas de la reforma con el contexto en el que se ponen en ejecución, contemplando la evolución del crecimiento económico, los salarios y la distribución de la renta —así como de la riqueza—, los tipos de empleo existentes, la expresión del conflicto, etcétera). También exige comparar el antes y el después, vale decir, la sucesión de reformas y sus efectos, y el papel de la actual en ese recorrido. A este respecto, tenemos que recordar que, en la situación de crecimiento económico (desequilibrado) coincide con un crecimiento real negativo de los salarios (mientras que en 2005 crecía la inflación un 3,7% los costes laborales lo hacían tan sólo un 2,63%), y un retroceso de la masa salarial en el PIB. Otro foco de precariedad, ¿no?

Como balance, desde una posición de izquierda, se puede concluir que esta reforma laboral ahonda en el modelo liberal ya conocido, no va a contribuir a reducir la precariedad, subvenciona con grandes cantidades de dinero a la patronal y supone el apoyo sindical a unas medidas del gobierno que tienen de progresista sólo la apariencia.

Algunos pensarán que esta reforma es cosa menor, que podía haber sido peor. Tal vez todo siga, casi, como hasta ahora. Pero es que estamos muy mal! En cualquier caso este acuerdo es un nuevo fracaso sindical y, sobre todo, una clara ocasión perdida, frente a un gobierno que se estrenaba, de cambiar el rumbo de las cosas en un sentido favorable a la clase trabajadora.

Lo mas grave de la reforma es que siendo manifiestamente incapaz de reducir la gravísima precariedad laboral que sufrimos, es un acuerdo que nos asegura que nada mas allá van a hacer sindicatos y gobierno contra esa precariedad en los próximos años y que por tanto consolida el modelo

**Taller de precariedad**

neoliberal de relaciones laborales de paro y precariedad masivas que padecemos.

En todo caso los criterios idóneos para una organización de clase y transformadora han de partir de las siguientes referencias:

- ==> La naturaleza de la desigualdad social, la brecha y relación entre clases sociales. El objetivo es reducir y eliminar dichas desigualdades.
- ==> Que las reformas que uno apoye respondan a:
  - a) Que se mejoren o no empeoren las condiciones de vida, trabajo y empleo.
  - b) Que supongan reformas progresivas y, a ser posible, rupturistas, que tengan un papel cuestionador del sistema (por su papel didáctico para las masas, por las dificultades que interpone en el desarrollo de la relación capitalista manifestando las contradicciones de ésta), que contribuyan a superar el modelo socioeconómico y político existente.
  - c) La correlación de fuerzas, asumiendo la responsabilidad de hasta qué punto nosotros podemos influir en ella, movilizándolo, así como la orientación y dirección de nuestra fuerza social. Partir de la idea fuerza de que no basta, aunque pueda ser conveniente, con desarrollar una negociación sofisticada, técnicamente apoyada, sino que es necesario obtener un respaldo, una legitimidad, que no puede conseguirse sin una movilización en diversos planos (ideológica, informativa, de debate, de acciones de protesta y propuesta, etcétera) que impliquen una implicación y compromiso social con nuestras posiciones y una participación de nuestras bases sociales.
  - d) Que se tenga presente que cuando se pacta un acuer-

**La reforma laboral de mayo de 2006**

do no sólo se consigue conquistas, sino que también se acepta compromisos de cumplir hasta aquello con lo que no está conforme.

## **2. ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE LA REFORMA LABORAL 2006**

A CONTINUACIÓN REALIZAMOS UN EXAMEN y valoración desgarnado de las medidas de la reforma acordada el pasado mayo de 2006.

### 2.1. CAPÍTULO I. Fomento de la "contratación indefinida".

==> *Ampliación del plazo para la conversión de temporales a indefinidos mediante el contrato de fomento de la contratación indefinida, hasta el 2008. Abaratamiento del despido.*

Comentario:

El contrato de fomento de la contratación indefinida ya se acordó en la reforma de 1997, consistiendo en una figura contractual con una indemnización por desempleo de 33 días por año y por una cuantía sensiblemente menor que la del contrato ordinario. Figura a la que podrían acogerse los empresarios al emplear diferentes colectivos, tan numerosos que prácticamente abarcaba a la mayoría de los trabajadores (prácticamente excluía sólo a los de 30—45 años). Este modelo da por bueno que ha de pasarse por un empleo temporal para obtener uno con una indemnización por despido algo mayor (única protección diferencial respecto al empleo eventual). Supone, por tanto, una importante ampliación del abaratamiento del despido. Además, se decía en 1997 que esta figura reduciría el empleo eventual. Entonces estaba en el 33% y ahora está en niveles parejos. Lo que demuestra que el abaratamiento del

**Taller de precariedad**

despido, incluso en un contexto de creación de empleo, no aumenta el empleo indefinido, pero sí lo deteriora.

La medida de abaratamiento del despido, sin embargo, no es tan grave como la esperada. No desaparece el contrato ordinario, y la medida consiste en prorrogar hasta fin de 2008 la posibilidad de acogerse al contrato de fomento en la conversión de temporales. Aunque no es la generalización del despido barato, sí amplía esta línea fracasada anteriormente. Una línea que tiene implicaciones también negativas como es la convergencia del empleo indefinido (que no fijo, pues los únicos que lo son son los funcionarios) al temporal, y, por tanto, la generalización del empleo inestable y poco protegido al conjunto de los y las trabajadoras asalariadas. Para precisar este dato observamos que se ha reducido el número de trabajadores con una duración en su más empleo en más de 6 años, y puede afirmarse que en este periodo se ha generalizado un empleo semiestable, reduciéndose el más volátil, y aumentando los empleos que duran entre 6 meses y 5 años (en un contexto favorable de crecimiento).

**% POBLACIÓN ASALARIADA Y TIEMPO QUE LLEVAN EN EL EMPLEO ACTUAL (CONTINUIDAD EN EL EMPLEO)**

(IV Trimestre)	1997	2005	
Menos de 3 meses	16,42	8,78	
De 3 a 5 meses	9,3	6,12	
De 6 a 11 meses	7,91	8,15	
De 1 a menos de 2 años	5,87	10,69	
De 2 a menos de 3 años	4,34	7,65	
De 3 a menos de 6 años	9,96	16,8	
6 años o más	46,06	41,81	
No clasificable	0,14		

Fuente: INE—EPA

**La reforma laboral de mayo de 2006**

El abaratamiento del despido no facilita ni la contratación ni un empleo más estable. Esto se debe a que los empresarios generan empleo en función de la rentabilidad esperada por sus actividades mercantiles y por el crecimiento que se pueda producir por una ampliación de los mercados y los pedidos consiguientes. Esta medida de política de empleo no altera esa realidad (al contrario reduce el salario diferido del desempleo debilitando la demanda), de modo que no incentiva a la contratación. En cambio, abaratar el despido da flexibilidad para desprenderse de plantilla, y no para crear empleo. Tampoco supone un incentivo a emplear con un contrato indefinido. El coste del contrato eventual sigue siendo menor en materia de indemnización por despido y produce mayor docilidad. Es la política económica la que podría tener más efecto en la generación de empleo con políticas expansivas (en el sentido opuesto de la reforma fiscal y la política macroeconómica actual).

El empresariado sólo emplea, si la regulación no se lo exige, bajo la figura de la contratación indefinida si aspira a retener al trabajador o trabajadora por su perfil y cualificación, y por su papel dentro de su organización, o por el riesgo que se marche a otro sector (compensando parcialmente la realidad de un trabajo penoso o mal pagado). Eso no depende del coste del despido, ya de por sí muy bajo, como vemos. Sería más efectivo, exigir a las empresas un modelo organizativo estable con miras de largo plazo, para implicar y motivar más a los y las trabajadoras con el desarrollo de la calidad del trabajo, la innovación, y la calidad del servicio, dejando mayor poder de decisión a los equipos de trabajadores/as, mayor control sobre la organización del trabajo, y mayor coordinación entre empresas de un sector. Una regulación fuerte que mejore la protección y la estabilidad de todas

### Taller de precariedad

las figuras laborales también sería necesaria para tal propósito. La rotación del empleo y el empleo inestable es, sencillamente, un despilfarro y un elemento desmotivador. Y el desempleo es, en definitiva, un desastre personal y colectivo.

En el primer trimestre de 2006 se alcanza el 33,3% (INE—EPA) de tasa de temporalidad que, aunque no estrictamente comparable con la metodología de aquel año, nos indica que los efectos supuestamente positivos de la reforma del 97 no son tales respecto a la aminoración de la eventualidad en el empleo.

La tasa de paro se ha reducido (también por el efecto de la nueva definición de la EPA), y se ha creado empleo. Sería conveniente que en las encuestas de materias que preocupan a la población se incluyese no sólo el paro, sino también la precariedad en el empleo.

==> *Nuevo modelo y ampliación de bonificaciones. Se ampliará el periodo de cobro de las bonificaciones al contrato de fomento pasando de 2 a 4 años, aunque disminuirá su cuantía no en un porcentaje sino en una cantidad fija.*

#### Comentario:

Las bonificaciones a la contratación contribuyen a abaratar los costes laborales del empresario, pero no incentivan la contratación. Las razones de la toma de decisión de ampliar plantilla o pasarla a estable se han explicado anteriormente. Las bonificaciones benefician al empresario, suponiendo un coste para los fondos la seguridad social cuya financiación parte fundamentalmente de las remuneraciones de los y las asalariadas, como auténtico mecanismo de solidaridad entre la clase trabajadora (y de ésta "con otras clases

### La reforma laboral de mayo de 2006

sociales", todo sea dicho, al subvencionar al capital). La existencia de este tipo de bonificaciones son un coste para los salarios indirectos y un beneficio directo para el capital. Este tipo de subvenciones además acarrear un coste de oportunidad porque podrían haberse invertido para dotar de mayores y mejores recursos a los servicios públicos de empleo y la inspección de trabajo, por ejemplo, cuya mejora es irrisoria o incierta en la actual reforma. La actual medida es prácticamente inocua para la generación de empleo indefinido, con la única excepción de que las decisiones de contratar indefinido ya previamente adoptadas se aceleren en el periodo en el que hay bonificaciones extraordinarias (hasta fin de 2006).

Es cierto que un porcentaje, minoritario, de los empleados y empleadas con el contrato de fomento se cancelaban para emplear a otros y así seguir percibiendo las bonificaciones, al cabo de los dos años (lo que duraban las bonificaciones). Cosa que no sucedía si el trabajador tiene un perfil estratégico o de difícil reemplazo en la empresa. La ampliación del periodo de bonificación y la cuantía fija —en vez de proporcional— no empeora la situación y puede reducir marginalmente estos casos negativos. Los y las trabajadoras indefinidos observarán la reducción de este efecto, haciendo que los contratos indefinidos que podrían estar afectos a esta rotación (para seguir obteniendo bonificación) puedan durar hasta 4 años (lo que dura la nueva bonificación). Además, el que la cuantía sea fija beneficia a los trabajadores con menores salarios, rompiendo la discriminación anterior. Pero, como decimos, sería mucho más eficaz emplear el dinero de las bonificaciones en inversiones productivas (socialmente útiles y sostenibles), servicios públicos o prestaciones sociales.

Las cuantías de las bonificaciones favorecen la contratación de mujeres, jóvenes y parados. Consideremos que el

Taller de precariedad

efecto de las bonificaciones no es generar empleo, una decisión que siempre es previa y propiciada por una ampliación del mercado, y que su efecto solo incide en la selección, en caso de trabajadores/as parejos en su fuerza de trabajo y cualificación, beneficiando a un tipo de trabajadores/as respecto a otros.

==> *Reducción de las cotizaciones del desempleo de los contratados indefinidos en 0,5 puntos, y una décima del FOGASA. Incremento de las prestaciones del FOGASA.*

## Comentario:

La reducción de cotizaciones, aunque si bien la seguridad social tiene superávit de sobra, supone de nuevo una disminución de una fuente importante del salario indirecto y diferido, y una reducción relativa y potencial del ingreso de la Seguridad Social. Aunque sea positivo el incremento de las prestaciones del FOGASA eso puede afectar al Fondo de Reserva, que si bien es holgado, debería emplearse en otros proyectos de mayor interés, como por ejemplo, financiar los recursos necesarios para el Sistema de Dependencia, el SPE, o al cuerpo de Inspectores de Trabajo. Parece paradójico que algunos sectores creen que el sistema de Seguridad Social va abocado a la crisis en las próximas décadas y se acepte una disminución de los ingresos y ascenso de los gastos en este punto. ¿No sería más eficaz y equitativo apostar por incrementar las cotizaciones a la Seguridad Social de los contratos eventuales?.

Además, se ha aceptado la reivindicación histórica de las ETTs que consiguen equiparar las cotizaciones a la del resto de contratos temporales. Otra medida contraproducente y que alienta el uso de esta modalidad de gestión de la temporalidad e intermediación laboral, en detrimento de una intermediación

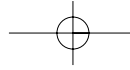
La reforma laboral de mayo de 2006

socialmente más transparente y fiable que correspondería a los Servicios Públicos de Empleo. Unos SPE mejor dotados de recursos y más dinámicos, claro está, y que ahora no se sabe exactamente que dotación presupuestaria tendrán.

2.2. CAPITULO II. "Buen uso de la contratación temporal y de la subcontratación".

==> *Se limita el encadenamiento de contratos temporales.*

La reforma incluye una medida que puede ser positiva, pero que está condicionada por diversos elementos. Se considera, con efectos a partir del 1 de Julio de 2006, y contando desde entonces, que una persona contratada al menos dos veces por un periodo de al menos 24 meses dentro de 30 meses en un mismo puesto de trabajo tendrá un contrato indefinido. CC.OO. reconoce en su valoración que no han conseguido su aplicación retroactiva, por lo que el cómputo se inicia con el contrato actualmente en vigor. Como descarta el efecto sobre contratos interinos, de formación y de relevo, podría afectar en el mejor de los casos al 15% de los y las trabajadoras eventuales. Ahora bien, las empresas pueden alegar el cambio de puesto de trabajo, o a otra empresa formalmente distinta, para interrumpir dicho efecto. Se deja todo a instancias de la negociación colectiva para regular la causalización de puestos de trabajo que se ocupan continuamente (aunque sea por personas distintas) y que deberían corresponderse por convenio a un contrato indefinido; así como la regulación de que el encadenamiento afecta a contratos en la misma empresa o grupo de empresas. Si no es así el efecto de consolidación de contratos será muy bajo, pues sólo se reconoce el encadenamiento sucesivo en el mismo puesto de trabajo, y posiblemente su efecto se diluirá donde los sindicatos



#### Taller de precariedad

tienen una presencia insuficiente: sobre todo en las PYMEs.

La realidad es que la limitación al encadenamiento es muy débil —misma persona y mismo puesto de trabajo—, pues la empresa dispone de dos años para decidir si hace indefinido al trabajador temporal o si lo sustituye por otro contrato temporal a otra persona, o incluso si lo hace indefinido para aprovechar las subvenciones y posteriormente lo despide con indemnización barata.

#### ==> *Contrato para la formación:*

El contrato de formación estará destinado a segmentos de trabajadores y trabajadoras más acotados que antes. Ya no pueden emplearse con esta figura extranjeros, parados de más de tres años y personas en exclusión social cuando tengan 21 o más años. Sólo afectará a personas entre 16—21 años o hasta 24 si es alumnado de Escuelas Taller—Casas de Oficio, sin operar límite de edad para personas con discapacidad y Talleres de Empleo. En cualquier caso, el uso de este contrato, con un contenido objetivo de naturaleza formativa, sigue teniendo un uso muy bajo, dado que compite objetivamente con otras figuras precarias del abanico de oferta a la carta existente de contratos eventuales.

#### ==> *Desaparición del contrato de inserción.*

Aunque era figura poco empleada, constituía una figura estigmatizante y muy precaria. Su desaparición es una mejora, al reducir el abanico de contratos temporales.

#### ==> *Cesión ilegal.*

Un avance también constituye la verbalización y regulación que define qué es una actividad de cesión ilegal, prohibiéndose expresamente. Se entiende por cesión ilegal

#### La reforma laboral de mayo de 2006

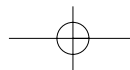
aquella en la que se contratan servicios únicamente consistente en la puesta a disposición de trabajadores o que la empresa no cuente con medios necesarios para el desarrollo de la actividad. El que aparezca es un instrumento más para atajar la actividad de las empresas de servicios, pero no supone una medida en sí. Legítima el funcionamiento de las ETTs (que se ven premiadas con un abaratamiento de las cotizaciones a la S.S.) que guardarían en exclusiva el derecho a realizar actividades de puesta a disposición de trabajadores (la apuesta sindical sería que la intermediación fuese desarrollada por el Servicio Público de Empleo).

#### ==> *Contratas y Subcontratas.*

Las empresas principales que recurran a contratas o subcontratas y compartan centro de trabajo deberán disponer de un libro de registro, identificando las empresas citadas, a disposición de los representantes legales de los trabajadores. Esto será un instrumento para la acción sindical y para identificar responsables ante cualquier trasgresión de la legislación o los convenios colectivos.

Los y las trabajadoras de las empresas contratistas y subcontratistas, si no tienen representación legal, tendrán derecho a formular a los o las delegadas de la principal cuestiones relativas a las condiciones de ejecución de las actividad laboral, cuando compartan centro.

Los y las delegadas de la empresa principal y de las empresas contratistas y subcontratistas cuando compartan de forma continuada centro de trabajo podrán reunirse a efectos de coordinación y tratar asuntos en relación a las condiciones de ejecución. Se podrá a disposición de los y las delegadas de personal o del comité de empresa un local adecuado para desarrollar sus actividades y comunicarse con la plantilla, así





Taller de precariedad

como uno o varios tabloneros de anuncios, pudiéndolo compartir delegados o delegadas de unas y de otras empresas que compartan de manera continuada centro de trabajo.

Aunque está muy condicionado, y tienen pocas competencias, abre la posibilidad legal de cierta comunicación y coordinación entre empresas del mismo proceso productivo pero diferentes entidades empresariales, dinámica de cierto interés a futuro. Ni que decir tiene que habría que ampliar esta posibilidad más lejos de lo que ha quedado.

==> *Inspección de Trabajo.*

Se alcanza el acuerdo de aumentar la plantilla (en un 22,3%) y recursos materiales de la Inspección de Trabajo. Ahora bien, el punto de partida de esta dotación es muy baja (1571 inspectores y subinspectores) y aunque aumentará el número de trabajadores de la inspección (hasta un total de 1992) es uno de los más bajos de Europa (pues por cada inspector o subinspector habrá 10.093 ocupados). Sin inspección de trabajo no hay garantías de cumplimiento de la normativa.

Se introduce la posibilidad de la participación de interlocutores sociales en la definición de objetivos y programas del sistema de inspección, mediante órganos consultivos. En cualquier caso el acuerdo prima la intervención informativa frente a la sancionadora, y se revisará prioritariamente a las empresas con una alta tasa de temporalidad, la igualdad de trato y no discriminación, el empleo irregular, y el empleo de personas con discapacidad.

2.3. CAPÍTULO III. Protección desempleo.

==> *Prestaciones por desempleo*

Se amplían algunas prestaciones por desempleo para algunos colectivos:

La reforma laboral de mayo de 2006

- Nuevo subsidio para mayores de 45 años sin responsabilidades familiares que hayan agotado la prestación, de 6 meses de duración.
- La Renta Activa de Inserción será una prestación permanente, un derecho subjetivo, no sujeto al presupuesto anual. El INEM cotizará por las contingencias de ésta como en el subsidio por desempleo (asistencia sanitaria y protección a la familia).
- Prestaciones por desempleo para trabajadores fijos—discontinuos (cuyos trabajos se realicen y repitan en fechas ciertas) en los períodos de inactividad productiva.

==> *Mejora de la situación de los contratados fijos discontinuos.*

Aparte de la medida anteriormente mencionada,

- Subsidio especial para mayores de 45 años fijos—discontinuos, tras prestación, sin necesidad de reunir 24 meses de contribución.
- Derecho de opción para los trabajadores fijos discontinuos. El trabajador podrá optar entre reanudar el derecho a prestación anterior o percibir uno nuevo, si ha acreditado al menos 360 días de cotización. Si opta por reanudar las cotizaciones de esa prestación se computarán para el reconocimiento del derecho a prestación posterior.
- Cotizarán los subsidios de fijos discontinuos mayores de 52 años.

==> *Cobertura por desempleo de los socios trabajadores temporales de cooperativas.*

Se reconoce la figura de socios trabajadores tempora-

**Taller de precariedad**

les y su derecho a la prestación por desempleo, mediante certificación del Consejo Rector de la baja en la cooperativa por dicha causa y fecha de efecto.

**==> Desempleo REASS**

Se mejorarán las prestaciones de desempleo de los trabajadores agrarios. Se equipara la prestación contributiva (por 360 días 4 meses de prestación).

**==> Prestaciones del FOGASA**

La cuantía máxima del salario pendiente que se cubrirá será el triple del SMI y no el doble, con un máximo de 150 días y no 120.

Indemnizaciones reconocidas hasta un tope del triple (y no el doble) del SMI, manteniendo el límite de una anualidad, siendo la base de 30 días de salario por año de servicio (y no 25). Se incluyen los supuestos de causa objetiva para el despido para su obtención:

- a) ineptitud del trabajador
- b) falta de adaptación del trabajador a las modificaciones técnicas
- c) insuficiencia de dotación presupuestaria en los programas públicos gestionados por las AAPP y entidades sin ánimo de lucro

Aunque es una mejora valorable, la combinación con la rebaja de cotizaciones es un contrasentido cuando se dice que a largo plazo puede convenir austeridad. Desde luego que la mejora de las prestaciones es adecuada, pero no reducir los ingresos del sistema.

**==> Servicios Públicos de Empleo y políticas activas de empleo****La reforma laboral de mayo de 2006**

La reforma habla de modernización de los SPE, con un aumento de los recursos materiales y tecnológicos de la red de oficinas y un plan de recursos humanos que mejore la situación del personal, sin precisarse la cuantía. Se aspira a aumentar la tasa de intermediación, y se desarrollará un portal de Empleo a través de Internet para favorecerlo. Está claro que la intensidad de la mejora dependerá tanto de la dotación en los próximos presupuestos, como del desarrollo del mercado de trabajo y las necesidades que presente.

Se introducen medidas de evaluación y análisis de políticas activas de empleo, del papel de los agentes que intervienen en el mercado de trabajo, y de seguimiento del desarrollo de la Ley de Empleo. Pero encontramos pocos compromisos ciertos que respondan a la actual ineficacia e incapacidad de los SPE para estar a la altura de las circunstancias.

**3. VALORACIÓN GENERAL DE LA REFORMA**

LA REFORMA FIRMADA POR LOS PRINCIPALES sindicatos, patronal y gobierno es, desde el punto de vista de la clase trabajadora, una mala reforma, aunque no muy mala, y no sin apreciarse aspectos parciales positivos, muchos de ellos sólo de interés en función de la propia acción sindical.

Las medidas principales son el abaratamiento del despido y la ampliación de bonificaciones y reducción de cotizaciones a la seguridad social. La prórroga de uso de la fórmula del contrato de fomento hasta el 2008 es una forma cierta de abaratamiento de despido de la contratación indefinida, pero también acotado en el tiempo (lo que no impide que la prórroga continúe posteriormente) y sin eliminar la figura del contrato indefinido ordinario. Esto modera el efecto del abaratamiento del despido que sigue siendo la principal y más agresiva medida para los trabajadores.

### Taller de precariedad

Tampoco es una solución la reducción de las cotizaciones a la seguridad social y la ampliación de bonificaciones a los empresarios. Primero porque reduce los ingresos potenciales del sistema de S.S., y, segundo, porque subvenciona al capital sin que esto tenga efectos creíbles sobre la generación de empleo o la estabilización del mismo. Es simplemente un regalo.

Ahora bien, hay un conjunto de medidas que compensan, en parte, los aspectos contraproducentes de la reforma. Sea como fuere, están muchas de ellas condicionadas a diferentes factores:

- La limitación del encadenamiento de contrato es positiva pero depende del desarrollo en la negociación colectiva para garantizar sus consecuencias favorables. El coladero puede presentarse si no se regula el encadenamiento de contratos en la misma empresa (o empresas del mismo grupo) y el encadenamiento de empleos en un mismo puesto de trabajo, y su consiguiente causalización como empleo indefinido.
- La mejor dotación a la inspección de trabajo es sencillamente pírrica, tanto porque la mejora parte de una plantilla muy escasa, casi ridícula en su magnitud, como por los enormes problemas de nuestro mercado de trabajo, con lo que no será suficiente para estar a la altura de las necesidades reales, como por ejemplo son la economía informal, la siniestralidad, el incumplimiento de los convenios y la legislación laboral, y el abuso de la contratación temporal.
- La coordinación entre representantes de las plantillas de principal y contratadas está limitada a las "condiciones de ejecución de la actividad" y el compartir un mismo centro de trabajo.
- La mejora de la dotación presupuestaria de los SPE es incierta.

### La reforma laboral de mayo de 2006

- Las mejoras en prestaciones de situaciones muy agravantes (contrato fijo—discontinuo, subsidios trabajadores mayores, etc...) no compensan otras agresiones de la reforma.

En cualquier caso, lo más preocupante, siendo una mala reforma pero no la peor posible, es la dinámica de concertación y aceptación de la hegemonía liberal—compasiva existente por parte de los sindicatos mayoritarios y en particular sus direcciones. Y sobre todo que se considere aceptable una reforma así.

Ni que decir tiene, por otro lado, que ha habido una nula participación y consulta a la organización, lo cual es un déficit democrático objetivo.

Pero lo preocupante es que se siga aceptando ideas como las siguientes, sin problematizarlas en la práctica:

- Que los costes laborales, y en particular los de despido o las cotizaciones, sean un obstáculo para la creación de empleo o su consolidación en derechos.
- Que se siga pensando que las reformas anteriores nos proporcionaron efectos positivos, en particular la de 1997. Si bien es cierto que aquella fue mucho más lesiva, sin ser esta tan negativa como aquella, sigue compartiendo en gran parte su orientación.
- Que se siga creyendo que basta con una sofisticada y elaborada negociación técnica para alcanzar buenos acuerdos, sin contar con la movilización y participación democrática de las bases en el proceso.

Además quedan pendientes reflexiones y propuestas tan estratégicas que se han desechado o inhibido y que el movimiento sindical debería recuperar o reconstruir en torno a las siguientes claves:

## Taller de precariedad

- La reducción de la jornada laboral y la distribución estable, flexible (para el trabajador o trabajadora) y previsible del tiempo de trabajo.
- La reforma de la ley para facilitar la representación y participación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs en el marco laboral. Es una discriminación objetiva para muchos de estos trabajadores el que no puedan tener representación (centros de menos de 6 trabajadores) o no puedan modular y constituir en empresas o grupos de empresas, o bien en territorios como polígonos empresariales, comités de trabajadores inter-centros o interempresas, o bien secciones sindicales territoriales para hacer posible su acción sindical.
- No se hace referencia a la invasión e influencia destructiva del derecho mercantil sobre el derecho laboral, y la enorme transformación que supone el fenómeno de los grupos de empresas, la externalización y subcontratación, pues la figura clásica de la empresa como unidad de producción, empresa que como unidad básica ha finiquitado y es preciso pensar en coordenadas más amplias.
- La ausencia de reflexión sobre las cuestiones de las relocalizaciones y dinámicas de competitividad erosionadoras de la eficiencia y estabilidad productiva. ¿Para cuándo la reivindicación de la homogeneización de la regulación de las relaciones laborales a escala europea? ¿Hemos de acatar una orientación de la CES tan absurda?
- La extensión de la protección frente al desempleo para asegurar que ningún parado se quede sin subsidio
- Frente a esto, es necesario insistir en que para luchar contra la precariedad laboral hace falta levantar reivindicaciones mucho más ambiciosas, como la exigencia de

## La reforma laboral de mayo de 2006

reforma de la contratación temporal para acabar con los contratos a la carta y restablecer el principio de causalidad y la exigencia de reforma del despido, pero al revés, dando marcha atrás a las sucesivas reformas habidas, restableciendo condiciones más duras para el despido y devolviendo al trabajador o trabajadora el derecho a elegir entre indemnización o recuperación del puesto de trabajo, en los casos de despido improcedente.

En definitiva, sirva este documento de trabajo para la reflexión. Una reflexión que no ha sido factible en el proceso, porque, precisamente, se ha dejado al margen, y sin apenas información, a la afiliación activista de los sindicatos mayoritarios.

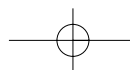
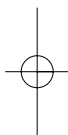
**MÁS DOCUMENTACIÓN:**

- *"Acuerdo de Empleo"*, en *Gaceta Sindical*, Confederación Sindical de CC.OO., Mayo de 2006.
- *El Comité Confederal de UGT decide, por unanimidad, firmar el acuerdo sobre el Mercado de Trabajo*, COMUNICADO DE PRENSA, Comisión Ejecutiva Confederal—UGT, MADRID, 8 DE MAYO DE 2006.
- *VALORACIONES SINDICALES ANTE LA NUEVA REFORMA LABORAL, UNA REFORMA LABORAL QUE NO REDUCIRÁ LA PRECARIEDAD Y QUE ABARATA EL DESPIDO*. CCOO críticos, mayo 2006.
- REFORMA LABORAL 2006: "El pacto ya es un hecho", Miércoles, 17 mayo Confederación General del Trabajo (CGT)  
<http://www.cgt.es/modules.php?name=News&file=article&sid=3053>



## **SESIÓN 6**

### **La precariedad y su dimensión internacional**



## La precariedad y su dimensión internacional: unos apuntes

por **Daniel Albarracín**, febrero de 2006.

ESTE TEXTO ES UN INSTRUMENTO AL SERVICIO de la comprensión de la naturaleza internacional de la precariedad de las condiciones de vida, trabajo y empleo, de las clases subordinadas, en el marco de la reflexión que estamos realizando en el Seminario sobre precariedad que estamos realizando. No tiene pretensión de ser un texto acabado, sino ser tan sólo un modesto soporte para introducir la discusión en el seminario.

Hasta ahora hemos revisitado la problemática de la precariedad dando cuenta de la diversidad de situaciones categorizables como precarias, sus diferentes dimensiones; hemos visto distintas experiencias de sujetos concretos que se encuadran en unas condiciones de vida precarias, todas ellas muy diversas; hemos estudiado las transformaciones normativas y de modelo de empleo en el contexto del Estado español; hemos apuntado a la relación salarial como el centro civilizatorio que determina y origina las diferentes situaciones de vulnerabilidad de las clases trabajadoras en nuestro país. Llegado a este punto, es de paso obligado mirar más allá. Si la relación salarial y la relación mercantil, dentro de

### Taller de precariedad

un Estado burgués y una economía capitalista, son las bases de nuestro modelo socioeconómico, estos no se entienden debidamente si no es en un contexto histórico, y a una escala planetaria. El capitalismo, en suma, es mundial. Su despliegue concreto es el fundamento condicionador de las realidades regionales y concretas, un capitalismo que en nuestra época adopta rasgos propios y que debe analizarse por sí mismo.

En primer lugar, tenemos que tener presente que, el estado de la onda larga de acumulación capitalista, es uno de los principales factores objetivos del desarrollo socioeconómico. Se trata de ciclos de corto, medio y largo plazo, en los que se suceden las fases de los resultados de explotación, apropiación y reproducción socioeconómica de una sociedad capitalista. Las acumulaciones capitalistas, dependientes sobre todo de la lucha de clases, también tienen un funcionamiento contradictorio condicionado por la presencia de una potencia dominante, las dependencias económicas internacionales plasmadas en la formación de mercados internacionales, la formación estatal y el resto de instituciones de un país que concretan los modos de apropiación del producto social, el estado y expectativa de la tasa de beneficio — dependiente de la tasa de explotación y la composición orgánica del capital— de clara naturaleza sociotécnica (relación salarial, desarrollo, accesibilidad, control y aplicación tecnológica y energética, etc...), y otros factores históricos que puedan producirse.

La onda larga actual atraviesa su fase de ralentización, desde los años 70, y la tasa de rentabilidad no remonta lo suficiente para iniciar una etapa de gran prosperidad, a pesar de las agresiones a las que hemos asistido. La burguesía intenta obtener estas condiciones de rentabilidad (que nece-

### La precariedad y su dimensión internacional

sitan una velocidad de crecimiento mucho mayor de la tasa de explotación sobre la tasa de crecimiento de la composición orgánica del capital) a través de:

- una rearticulación de la división internacional del trabajo que mejore la composición orgánica del capital en el centro capitalista y aumente la dimensión y vigor del mercado mundial en nuevas colonias semiperiféricas. Al tiempo que se sigue expoliando a la periferia, a veces recurriendo a acciones bélicas, especialmente en torno a materias primas estratégicas (energía sobre todo).
- Romper las conquistas obreras en el centro mundial, mediante políticas de incremento de las exigencias en la intensidad del trabajo, la jornada laboral; reducción de la protección social; así como la moderación salarial generalizada y la segmentación de las condiciones y estatus de asalariado en los mercados de empleo. Esto contribuiría a aumentar la tasa de explotación.
- Ampliar la integración sostenida de mercados regionales amplios para hacer posible el despliegue de una acumulación capitalista constante o creciente. Para ello seguirá imponiendo y generalizando las reglas de la economía de mercado capitalista a mayor escala. Actualmente a escala de amplio bloque regional y sus periferias dependientes.

Ni que decir tiene que el factor subjetivo, la hegemonía ideológica, la influencia y articulación de los actores sociales en organizaciones, su determinación y programas, constituye una dimensión clave que ahora no nos ocupa, por falta de espacio, y que es el material que orienta el sentido de las luchas de clases. Estas notas tan sólo tratan de apuntar,

### Taller de precariedad

someramente, las dimensiones internacionales que tienen consecuencias directas sobre la precariedad de las condiciones de vida, trabajo y empleo, de las clases dominadas.

Hagamos el análisis en dos planos a través del análisis de cada dimensión a tener en cuenta: uno que refleje el concepto apropiado para el análisis de fenómeno tan complejo; otro que trate de indicar la situación concreta de su realidad.

#### **LA DIVISIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

SEGÚN SE HA EXTENDIDO EL CAPITALISMO como modo de producción a escala planetaria las diversas unidades productivas, regiones y países se han especializado en un tipo de actividad. No obstante, esta división, que podría imaginarse funcional, cooperativa y armónica, tal y como trata de argumentar la teoría de las ventajas comparativas de David Ricardo, que cree que sería mutuamente beneficiosa para los actores participantes en el mercado, es, por el contrario, desigual, desequilibrada, asimétrica y muchas veces disfuncional. De modo que se muestran diferentes situaciones que favorecen la acumulación capitalista de los actores con mayor poder de mercado, y por otro lado, los actores con una situación desventajosa en el intercambio y en su posición ante el mercado se encuentran con que el esfuerzo que aportan es sistemáticamente expropiado, y para mantener su posición han de someterse a condiciones cada vez más difíciles. Es por lo que se suele afirmar que las ventajas, y el desarrollo de unos, conducen al arrollo y empobrecimiento de los otros. ¿Cómo ejercen su poder de mercado las empresas, regiones y países aventajados?:

- a) Imponiendo precios a través de acuerdos bilaterales o acuerdo multilaterales. Los países y multinacionales presionan o imponen reglas fiscales (aduanas, aran-

### La precariedad y su dimensión internacional

celes, etc...) que impiden competir en igualdad de condiciones.

- b) Ejerciendo su condición, bien de proveedor bien de comprador o distribuidor casi exclusivo —y excluyente—, para obligar a las condiciones de entrega, requisitos del producto, tiempos, plazos de pago, etc...del productor directo.
- c) Obligando al uso de tecnología propia del mercado final generando dependencia del comprador e impidiendo un desarrollo autocentrado.
- d) Siendo propietario directo de la unidad productiva, en otro país, región o empresa, para realizar flujos financieros, comerciales y de precios internos que favorezcan fiscalmente a la parte aventajada, a través de trasvases contables ficticios.
- e) Llegando y copando primero mercados decisivos, impidiendo la entrada de competidores con un punto de partida no estratégico.

Suele afirmarse que la ley de oro de la economía de mercado es la competitividad. Según esta, la presión en el mercado producida por la presencia de competidores exige a una mejora continua en todos los aspectos productivos (costes, innovación, precios, calidad del servicio). Pero, como hemos podido comprobar, la competitividad no garantiza ni la mejora continua de la eficacia, ni de la productividad, ni mucho menos de unas condiciones de competencia que muchos quiméricamente siguen reclamando. La regla en vigor más potente de la economía de mercado son el uso y abuso de las ventajas absolutas por actores productivos, corporativos y comerciales mono y oligopolistas. Las reglas del comercio, los tipos fiscales y los aranceles, los tipos de cambio, y las



### Taller de precariedad

políticas monetarias y financieras están al servicio de las ventajas de las potencias internacionales —coaligadas en bloques regionales, dentro de los cuales hegemonizan Estados concretos— y las empresas multinacionales. Es lo que viene en llamarse un desarrollo desigual, que viene a ser como que las ventajas de unos potencian su desarrollo capitalista, y las desventajas de otros no hacen otra cosa que ver como se agregan obstáculos cada vez más importantes..

El esquema básico de la división internacional del trabajo actualmente, se puede caracterizar diferenciando las zonas de desarrollo internacionales (centro, semiperiferia y periferia).

- Las potencias del centro se especializan en la ingeniería de diseño tecnológico, en la gestión y control de procesos productivos en el país propio y en las industrias localizadas fuera de sus fronteras, así como en industria del consumo, pues supone el mercado de mayor volumen y capacidad adquisitiva.
- En la etapa reciente gran parte de la industria, especialmente aquella que funciona bajo un régimen fordista, no estratégico, y en ocasiones auxiliar, se está relocalizando en la semiperiferia (países del Este europeo, India, China, etc...).
- La producción de materias primas se sigue realizando sobre todo en la periferia (minería, energía, etc...).

### BLOQUES REGIONALES

EL CAPITALISMO CONTEMPORÁNEO NO HA consolidado un mercado mundial plenamente único, integrado y unificado. Aunque la tendencia en los últimos siglos ha sido una aproximación a esta posibilidad, los circuitos de intercambio y producción aún están troquelados y tienen canales definidos.

### La precariedad y su dimensión internacional

Todas las unidades de producción intercambian pero siguen reglas institucionalmente establecidas y mantienen lazos internacionales limitados y selectivos. Puede afirmarse que los mercados nacionales resultan al día de hoy pequeños para el funcionamiento del capital a una escala que le sea apropiada. Se han formado grandes unidades de mercado regionalmente integradas, al menos parcialmente, en los que los intercambios son más intensos, por ejemplo:

- ASEAN en Asia.
- Tratado de Libre Comercio (Canadá, EEUU, México), y quizá el ALCA en un futuro para muchos países de América.
- Aunque aún en fases iniciales, el MERCOSUR.
- La Unión Europea.

Las barreras a los intercambios, a la movilidad de capitales, se han hecho menores dentro de estos bloques, si bien, las mismas siguen siendo muy significativas entre los mismos. Cada bloque trata de desarrollarse y hegemonizar el mercado mundial a costa del resto.

Las disputas de reglas comerciales, el ejercicio de políticas monetarias determinadas (tipos de cambio, monedas—divisa, tipos de interés, áreas de influencia financiera) son algunos de los instrumentos de competitividad entre dichos bloques. Para mejorar la posición de cada bloque estos también recurren a otras políticas que son de gran envergadura:

- Detentar un papel diplomático y de influencia geoestratégica militar importante en áreas clave a escala mundial. Para ello se desarrollan alianzas militares, y organismos financieros internacionales que sustenten dicha influencia, propicia para la rentabilidad y acumulación capitalista, especialmente de las potencias más consolidadas.

#### Taller de precariedad

- Desarrollar políticas macroeconómicas internas estables para favorecer la acumulación capitalista regional, cuyos mejores indicadores de seguimiento son: tasas de beneficio, crecimiento económico, etcétera. Para conseguir un marco estable y favorable a la acumulación capitalista desarrollan políticas económicas caracterizadas por:
  - a) Una política cambiaria estable y creíble de su moneda de referencia, para posicionarla como divisa internacional de reserva, y para obtener la fidelidad y la atracción de los inversores financieros internacionales. Controlar la inflación, y mantener una línea
  - b) Una política fiscal favorable al capital, ejerciendo un peso fiscal cada vez mayor sobre los salarios y el consumo.
  - c) Una política de inversión selectiva y rentable, así como un recorte de las políticas de gasto social.
  - d) Integrar los mercados regionales, favoreciendo las infraestructuras que aceleren la rotación del capital y los intercambios.
  - e) Liberalizar los movimientos de capitales y mercancías y condicionar los de trabajadores y de personas.
  - f) Desmantelar las áreas del sector público desmercantilizadoras, y privatizarlas para incrementar las áreas de actividad económica rentabilizables. Evitar que el sector público interrumpa el funcionamiento del mercado con déficits excesivos, o con intervenciones en esferas que son "propias" de la economía privada.

Ni que decir tiene que, en el marco de la UE, las políticas Macroeconómicas obedecen a estos criterios, así como sus instrumentos: el papel del BCE, las vías de instauración del Euro, y el Plan de Estabilidad. A su modo, otros bloques regionales inter-

#### La precariedad y su dimensión internacional

nacionales siguen una política afín, siempre y cuando se haga con el propósito de ganarle la partida al bloque adversario.

#### **EL CAPITALISMO Y EL MERCADO TIENEN SUS INSTITUCIONES PROPIAS: ESTADOS Y REDES DE EMPRESAS TRANSNACIONALES, LOS INSTRUMENTOS DE LA BURGUESÍA**

FRENTE A LA IDEALIZACIÓN DE UN MERCADO limpio, de competencia perfecta, los mercados están fuertemente regulados para hacer posible su funcionamiento y el concurso de empresas—red transnacionales. Los Estados juegan a su servicio, sin poner demasiadas trabas —salvo en casos límite— a las prácticas oligopólicas y monopólicas. Empresas transnacionales presionan a los Estados—Nación. Las oligarquías que detentan el poder en el sector público a veces proceden del sector privado y viceversa, condicionando seriamente la vida política de democracias formales de baja intensidad. La burguesía está instalada, sobre todo, en estas corporaciones públicas y privadas. Estas instituciones se instrumentalizan para presionar a las clases subordinadas a que trabajen más por menos, y a la ciudadanía en general, prestarles condiciones de reproducción social a un coste menor, para destinar dichos fondos a subvencionar al capital o abaratar sus costes.

#### **ORGANISMOS MERCANTILES, FINANCIEROS Y MILITARES INTERNACIONALES**

SI NO FUERAN POR SÍ MISMAS SUFICIENTES, las instituciones públicas estatales y las empresas—red, las potencias hegemónicas, y las diferentes burguesías nacionales, han impulsado organismos internacionales militares, mercantiles y financieros para garantizar que sus reglas de juego se acepten a escala mundial. Pongamos por ejemplo, instituciones que no debemos perder de vista, entre otros:

- *Organismo Mundial de Comercio*. Promueve el libre comercio, especialmente entre los países más vulnerables, para que los países poderosos puedan vender en aquellos mercados mientras estos mantienen muros de aranceles, restricciones a los productos extranjeros, subvenciones proteccionistas y reglas fiscales favorables a los capitales regionales. Es decir, para que las gallinas quiten las verjas y dejen entrar al lobo.
- *Fondo Monetario Internacional*. Promueve la estabilidad cambiaria internacional, otorgando lucrativos créditos para sostener divisas en crisis, al tiempo que impone políticas de ajuste estructural que arruinan Estados y pueblos, y hace cargar todo el peso sobre las espaldas de los trabajadores (mediante recortes salariales, ajustes en la protección social, mediante incrementos de impuestos).
- *Banco Mundial*. Promueve el desarrollo de la economía de mercado en países periféricos, otorgando créditos para iniciativas empresariales locales, infraestructuras etcétera, con el objeto de consolidar el mercado capitalista, la llegada del capital extranjero, y la imposición, al igual que el FMI de políticas de ajuste estructural.

**EL CAPITALISMO TIENE REDES Y CIRCUITOS QUE ENLAZAN A LARGA DISTANCIA, PERO ENTRE MEDIAS HAY REGIONES DESCONECTADAS Y VULNERABLES**

LA GLOBALIZACIÓN CAPITALISTA TIENE EFECTOS sobre los pueblos y territorios a modo de una Glocalización. Se entran circuitos de intercambio, con una figura comparable al viejo capitalismo "hanseático" (la Hansa) medieval, pero ahora más tupido mercantilmente, entre regiones dadas.

Europa se levanta por sus Estados—Nación, en ausencia de fronteras al capital o las mercancías, y dibuja circuitos de intercambio en unos canales hanseáticos de conexión internacional. Los dispositivos de cohesión social de los Estados se encuentran subordinados a la dinámica competitiva. Las regiones más competitivas en los mercados europeos, generalmente amparadas por favores económicos de las regulaciones estatales se sitúan en el contexto de una división internacional del trabajo y la producción, que da mayor maniobra a unos países y regiones que a otros a la hora de un desarrollo de los niveles mínimos de integración social.

Vale decir, las grandes metrópolis financieras y regiones aventajadas están interconectadas en un progreso veloz, mientras que regiones vulnerables quedan al margen de ese circuito de desarrollo, aunque físicamente estén a poca distancia. A su vez, las reglas de juego competitivas chantajejan a los poderes públicos estatales, regionales y locales para no "lastrar" la estructura de costes de la zona, y atraer a más capitales exteriores. El desarrollo se hace exógeno, nadie invierte, todos esperan que un capital externo promocione la zona. Y para ello se han de mostrar ratios de rentabilidad y de bajo coste probados. A costa de: protección social, costes laborales, protección medioambiental, devaluación fiscal, poca inspección pública, etc...

**RELOCALIZACIONES Y MIGRACIONES**

LOS DOS PROCESOS MÁS CONTRADICTORIOS socialmente, complementarios económicamente —desde un prisma capitalista—, y con un repunte más sobresaliente en los años recientes son las relocalizaciones y migraciones.

Las relocalizaciones son factibles merced a la liberalización del movimiento de capitales, al tiempo que del redise-

### Taller de precariedad

ño de la división internacional del trabajo. Los capitales de las potencias centrales reorientan el destino de sus inversiones de sus semiperiferias en las que influyen a otras nuevas semiperiferias emergentes que garantizan:

- a) una composición orgánica del capital menor.
- b) Una cualificación técnica de la mano obra suficiente.
- c) Unas condiciones de protección social menores.
- d) Unos costes laborales y fiscales inferiores.
- e) Una articulación de la fuerza estructural del movimiento obrero más débil.
- f) Un país bajo la gobernabilidad estable de un orden proclive al desarrollo capitalista bajo la estricta influencia directa de una potencia de referencia.

Las relocalizaciones causan despidos en los países centrales (que cada vez detentan procesos productivos más estratégicos, de las fases iniciales —diseño industrial— y final —comercialización— del ciclo del capital) y semiperiféricos antiguos (en estos casos es más grave, porque las relocalizaciones industriales sólo permite quedarse con restos de industrias auxiliares ligadas a alguna materia prima, o peculiaridad de la cualificación de la mano de obra) que se dismantelan y reconvierten o en áreas abandonadas, o reconvertidas a actividades secundarias (turismo, economías subalternas del capital internacional, etc...).

Las migraciones son un modo de generalizar mundialmente la movilidad de la mano de obra en función de las necesidades del capital, para obtener mano de obra barata y cualificada. Ahora bien, permanecen las limitaciones a su movilidad, en forma de condicionamiento para garantizar su debilidad de negociación y organización autónoma, y tenerles en jaque en cuanto a sus condiciones laborales y de docilidad.

### La precariedad y su dimensión internacional

En suma, o el capital se destina a zonas de mano de obra barata y cualificada adecuadamente, o éste importa fuerza de trabajo para tal fin para donde está instalado.

#### **UNIÓN EUROPEA: ESTRATEGIA EUROPEA DEL EMPLEO.**

CON ESTA ESTRATEGIA, SE PROCURA CONCILIAR, por tanto, el proyecto de plena movilidad flexible del capital financiero, con la movilización plena de la fuerza de trabajo para la consecución de la máxima reproducción ampliada del capital y su realización.

La Unión Europea ha priorizado en su construcción la formación de un mercado único caracterizado por la liberalización del intercambio de mercancías, el movimiento de capitales y la configuración de instituciones que amarrasen los asuntos monetarios, especialmente con el Banco Central Europeo, la imposición de criterios particulares de convergencia nominal a los países participantes, con el proyecto de implantar una Moneda única que establezca el sistema monetario europeo, siendo ya una moneda de reserva internacional que compite con el dólar.

Los gobiernos europeos, liderados por el alemán y el francés han conseguido domesticar las políticas nacionales de los distintos países mediante políticas de ajuste estructural mediados por los objetivos marcados en Maastricht en 1992 y más tarde el Pacto de Estabilidad planteado en el Tratado de Amsterdam. Mientras esto se trasladaba al nivel del bloque en la instauración de tipos de cambio irrevocables, o una política única de tipos de interés y disciplina monetarista, en el nivel nacional se ha traducido en una política de ajuste fiscal, de recorte del gasto social o desánimo de la inversión, control de la inflación, privatizaciones del sector público empresarial, y la exigencia de moderación salarial y,

### Taller de precariedad

al final, reformas estructurales de las relaciones de empleo (denominadas reformas laborales flexibilizadoras del mercado de trabajo). Unas reformas que se orientan a la extensión de la relación salarial a más segmentos de la clase trabajadora, mediante la consecución de la degradación de la condición salarial, sus costes directos o indirectos (Estado del Bienestar), y la ampliación de las jornadas, la intensificación del trabajo, la mayor disponibilidad, polivalencia y sustituibilidad de la fuerza de trabajo. En suma, de ajustar, como el guante a una mano, las políticas de empleo a las políticas macroeconómicas vigentes.

La Estrategia Europea del Empleo se basa en cuatro pilares:

- Mejora de la capacidad de la inserción profesional o, lo que es lo mismo, el desarrollo de la empleabilidad.
- Desarrollo del espíritu empresarial y la cultura de empresa.
- Fomento de la adaptabilidad de los trabajadores y de las empresas.
- Refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidad de hombres y mujeres.

La EEE es una línea indicativa de orientaciones que exige, a pesar de que la política laboral es de soberanía de cada Estado miembro (pero que es la única política de ajuste que le queda a cada país al tener sujetas la política fiscal y la política monetaria a los acuerdos europeos):

- La realización de un Plan Nacional de Acción para el Empleo, que visualice la adaptación y respuesta de las políticas de empleo estatales a las orientaciones de la EEE.
- La actualización periódica en forma de directrices de la EEE. Primero se puso énfasis en la empleabilidad (cua-

### La precariedad y su dimensión internacional

lificación suficiente y apropiada de toda la mano de obra); luego en la adaptabilidad (modernización de empresas —innovación técnica, mejora organización del trabajo, etc...— y adaptación de los trabajadores — mayor implicación, formación, productividad, etc...), y finalmente se atornilló pidiendo una mayor disponibilidad (de la población en edad laboral —pidiendo un incremento de la población activa, especialmente femenina—, y empleabilidad de mano de obra de "difícil inserción").

Las ideas subyacentes a la EEE parten de las siguientes premisas implícitas:

- El origen del valor radica en la innovación y en los empresarios audaces.
- La creación de empleo depende de un mayor crecimiento económico y rentable, con lo cual la cualificación de la mano de obra es importante, así como unos costes laborales moderados para que ello sea posible.

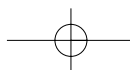
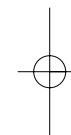
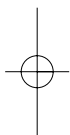
Por último, veremos un esquema interpretativo didáctico para caracterizar el desarrollo capitalista de los últimos dos siglos, fundamentalmente.

????????????????????



## **SESIÓN 7**

# **Luchas y experiencias contra la precariedad**



## Experiencias de lucha contra la precariedad

por **Javier Navascués**

A PESAR DE LA GRAVEDAD DE LAS AGRESIONES a los derechos de los asalariados afectados por la precariedad en el empleo (paro, temporalidad, bajos salarios, falta de perspectivas profesionales, duras condiciones de trabajo...) son muy escasas las respuestas de lucha que provocan entre los mismos.

Entre las causas de esta escasez de luchas están sin duda la propia temporalidad, que dificulta la participación sindical de la gente afectada, por la incertidumbre de su permanencia en el empleo. La organización empresarial cada vez más descentralizada y por tanto con unidades de trabajo más pequeñas e inestables. La profunda aceptación social del fenómeno, el individualismo creciente, y la esperanza de poder salir adelante por los propios medios cuando el nivel cultural medio de los precarios es creciente. La reducción del número de activistas sindicales disponibles, producto del mismo proceso que ha incrementado la precariedad: salida de muchas sindicalistas experimentadas y no renovación. La inadaptación de los sindicatos a la generalización de la precariedad: abandono de quienes cambian constantemente — de empleo a paro y de empresa o rama—, por un sindicalismo centrado en la rama, sindicalismo para "su" sindicato que

### Taller de precariedad

introduce la división en entidades ya muy débiles sindicalmente, estructuras hiperjerarquizadas que desconfían de la iniciativa de la gente por abajo. Pero fundamentalmente el hecho de que las principales organizaciones sindicales hayan optado por la vía de la gestión o el acompañamiento institucional para salir (o limitar) la extensión de la precariedad, cuando sería la vía reivindicativa y la preparación para el conflicto prolongado, y no la concertación, el único camino de avance posible.

Pero aun así, a veces, se producen experiencias de lucha que es necesario estudiar pues aunque minoritarias (por tanto insuficientes para revertir una situación que afecta al conjunto de la clase obrera) muestran algunas vías de salida que se deberían generalizar.

Voy a exponer algunas experiencias, entre las que mejor conozco, siendo consciente del riesgo que esto tiene de que otras muchas experiencias de gran interés queden fuera.

#### **PASO DE TEMPORALES A FIJOS. TELEFÓNICA 1992.**

EN EL AÑO 89 SE PRODUCE EN TELEFÓNICA una contratación masiva (unos 2500) de temporales (contratos de fomento de empleo), que sustituye a los despedidos tras otra contratación similar del año 85 (que acabó con casi todos en la calle). En este caso el resultado en 1992 es diametralmente opuesto pues la gran mayoría acaban con un contrato estable en Telefónica.

Lo más característico de esta lucha es la creación de una comisión de contratados en Madrid (más de 1000 contratados) dentro de CCOO, que con gran autonomía organizó, dio confianza a los nuevos empleados, adelantó líneas de reivindicación (eliminación de discriminaciones), presionó de

### Luchas y experiencias contra la precariedad

forma autónoma a la empresa y además venció las reticencias de las direcciones sindicales para avanzar hacia la conversión de temporales a fijos. Reticencias que tenían que ver con el procedimiento de acceso, pero sobre todo con los "riesgos" para la plantilla estable, pues solo tres años después (95) se inició el proceso de externalización de actividades y en el 98 las primeras reducciones de plantilla. Debemos decir que la Izquierda Sindical de CCOO en Telefónica jugó un papel central en la creación de la comisión de contratados, que en cambio fue vista como divisora de los asalariados (entre fijos y temporales) por parte de otros sectores, también de izquierda en CCOO.

#### **REDES DE APOYO A LA LUCHA CONTRA LOS DESPIDOS**

DE ALGUNA FORMA EN LA ESTELA DE LAS ejemplares movilizaciones de la gente de SINTEL, y tras la experiencia unitaria de las movilizaciones antiglobalización, están apareciendo redes solidarias con las luchas contra los despidos en grandes empresas. Este fue el caso de la *Xarxa catalana contra los despidos*<sup>1</sup>, en el caso de la solidaridad contra el cierre de Miniwat, que intentó extenderse a otras actividades solidarias Samsung, Valeo, pero que, al faltar el acuerdo de apoyo con los propios trabajadores afectados, que si hubo con Miniwat, no pudieron prosperar.

En cualquier caso este precedente facilita, ahora, la creación de comités de solidaridad con los despedidos/as de SEAT y es mas fácil construir la solidaridad externa a la empresa con los despedidos/as, rompiendo el aislamiento de las luchas contra los despidos colectivos y sacando a la luz

<sup>1</sup>[moviments.net/xarxacontratancaments](http://moviments.net/xarxacontratancaments)



la componente política que siempre tienen. Estas experiencias, en determinadas circunstancias, se podrían repetir en nuevos casos.<sup>2</sup>

### **LAS LUCHAS DE LOS PARADOS FRANCESES**

LA LUCHA DE LOS PARADOS FRANCESES<sup>3</sup>, que iniciaron sus movilizaciones en el 1993 se puede considerar el comienzo de la lucha contra la precariedad en Europa, con las características que en adelante se van a repetir en muchos casos: creación de organizaciones específicas por la inadecuada respuesta sindical a sus necesidades. Utilizaron el método de las marchas de parados para dar a conocer sus reivindicaciones, primero en Francia pero luego a nivel europeo.

De la lucha de los parados franceses quiero destacar la importancia estratégica de la lucha *por una renta individual garantizada* que permita a todos vivir dignamente. Ellas y ellos dicen *'un empleo es un derecho, una renta es una deuda'*. Esta renta es una barrera contra la exclusión, que no puede olvidar ningún movimiento contra la precariedad. Pero también se han movilizado específicamente contra las políticas de activación de los parados que, siguiendo un modelo USA implantado por Bush padre, aplican de forma coordinada todos los países de la UE intentando con ellas forzar a los parados a coger cualquier trabajo (precario) a cambio de los subsidios. Estas políticas han sido particularmente agresivas en Alemania, Francia y Bélgica provocando reacciones y movilizaciones importantes, las más recientes en Alemania.

2. <http://www.moviments.net/despidosseat>

3. <http://www.ac.eu.org>

### **LUCHAS EN EL COMERCIO, LA COMIDA RÁPIDA, LIMPIEZA (PARÍS)**

DESDE EL AÑO 2000 HAN IDO APARECIENDO luchas de asalariados jóvenes en la restauración rápida (Mc Donald's, Pizza Hutt, Frog), comercio (FNAC, Virgin, Maxi Livres) y limpieza (Arcade / hoteles Accor) en sitios donde parecería que todas las condiciones están dadas para hacer imposible este tipo de luchas (rotación, aislamiento, inexperiencia). Sin embargo han realizado luchas muy duras, algunas de meses de duración, con ocupaciones de locales y que muy a menudo han acabado en victorias.

Las reivindicaciones han sido sobretodo en respuesta a despidos de sindicalistas, salariales (antigüedad), por condiciones de trabajo y muy limitadamente contra la precariedad en el empleo (conversión de temporales en indefinidos). Un elemento que ha ayudado mucho a la lucha en todos estos casos es que se trataba de empresas de servicios de masas, en las que la imagen de marca podía verse afectada por la lucha, como conscientemente han buscado los asalariados y los comités de apoyo.

Características comunes a dichas luchas son la existencia de líderes internos en la empresa normalmente sindicados (CGT/ SUD) que son los que impulsan el conflicto interno, negocian, plantean las demandas judiciales (todo ello con apoyo sindical), pero luego también la aparición de comités de apoyo externos a la empresa (militantes de diferentes sindicatos, militantes políticos, de asociaciones, estudiantes) que son los que ayudan a extender la lucha: hojas, fiestas solidarias, ocupaciones de locales, apoyo económico y que proporcionan aliento a la lucha. Todo en un marco sin jerarquías donde todas/os se sienten protagonistas de su conflicto. Estos comités logran suplir las carencias sindicales (com-

#### Taller de precariedad

batividad, unión, cercanía a las afectadas), incluso una nueva lucha aprovecha la experiencia y efectivos de otros comités anteriores. Sin embargo la renuncia a estabilizarse más allá de la lucha concreta a la que apoyan, no permite avanzar reivindicaciones más generales contra la precariedad (Stop precarité sería una red con intenciones de darle continuidad a dichos comités de apoyo)<sup>4</sup>.

#### **LA LUCHA DE LOS INTERMITENTES DEL ESPECTÁCULO (VERANO 2003) Y CONTRA EL CPE (AHORA)**

EL CAMBIO DE SISTEMA DE PROTECCIÓN contra el desempleo de las intermitentes del espectáculo (una regulación como la del fijo discontinuo) que dejaba a casi la mitad de ellas fuera de la protección, es otro caso de movilización organizada sobre nuevas bases: una coordinadora de intermitentes al margen de los sindicatos que surge de una asamblea en París y luego se generaliza a toda Francia mediante colectivos locales que agrupan a sindicatos y no sindicatos, sobre la base de un trabajo asambleario. En este caso sí que acuerda y reivindica un sistema nuevo de protección que tiene en cuenta los salarios reales en los meses de actividad y fija un mínimo, el Salario Mínimo, y un máximo no muy alto. Dichas reivindicaciones fueron tenidas en cuenta por CGT y apoyadas por SUD, y se convirtieron en propuestas parlamentarias.

En la lucha actual de los estudiantes contra el contrato de primer empleo (CPE) se produce un fenómeno similar, pues la iniciativa autónoma de los estudiantes tiene un efecto de arrastre y endurecimiento de las iniciativas sindicales, más tímidas inicialmente, en un recorrido que está por ver como acaba.

4. <http://www.stop-precarite.org>.

#### Luchas y experiencias contra la precariedad

#### **EUROMAYDAY**

EN EL TERRENO INTERNACIONAL HAY UNA iniciativa que comenzó en Milán el año 2003, tras el impulso de las movilizaciones de Génova, que está logrando extenderse por toda Europa que es la Mayday Parade<sup>5</sup>. Se trata de una recuperación del primero de mayo por los sectores que se sienten prácticamente excluidos del movimiento sindical, centradas en la denuncia de la precariedad y que el año 2005 han logrado extender sus movilizaciones a más de una docena de capitales europeas y muy particularmente a Milán y Barcelona (2004-05), donde se celebran los EuroMayDay más numerosos:

<http://www.cub.it/htm-mayday/2005maggio1-appello.htm>

[http://barcelona.indymedia.org/newswire/display\\_any/174975](http://barcelona.indymedia.org/newswire/display_any/174975)

Son especialmente exitosos donde ha habido fuertes movilizaciones antiglobalización. En Milán recogen el efecto post Génova 2001 y hay que pensar que en Barcelona se mantiene mejor que en otros sitios el aliento de las movilizaciones del 2002 y contra la guerra de Irak 2003. Han sido impulsados principalmente por los sectores autónomos, aunque con una orientación no excluyente de otras corrientes anticapitalistas. Sin duda sirven para visibilizar el alejamiento de los sindicatos de nuevas formas de radicalización juvenil, pero su acción y organización, concentrada en torno al 1º de mayo resulta muy distante de las posibles luchas concretas de los sectores con empleo más precario. Por otra parte proporciona a los participantes un sentimiento de unidad y más conciencia de la explotación a que son sometidos por las nuevas condiciones del empleo neoliberal, sin embargo en este marco habría

4. <http://www.euromayday.org/>

**Taller de precariedad**

dos orientaciones básicas, la de los sectores autónomos que privilegiarían la orientación de "alejamiento del empleo" (inevitablemente temporal, escaso y explotado) y la orientación marxista mas clásica de reivindicar empleo para todo el que lo demande y garantía de rentas con o sin empleo (independientemente de la capacidades del sistema capitalista para dar salida a dichas reivindicaciones). Las características de movilización político/ciudadana del EuroMayDay parece que no facilitan avanzar en la dirección de la última orientación si no se establece alguna relación con las luchas específicamente laborales.

**LA PRECARIA**

LA REVISTA LA PRECARIA ES UNA INICIATIVA puesta en marcha por la Asamblea Social de Rivas. La ASR tiene sus orígenes en las movilizaciones del semestre de presidencia española de la UE de 2002 y luego jugó un papel destacado en las movilizaciones contra la 2ª guerra de Irak a nivel local.

Pero siempre había habido una sensibilidad importante para hacer algo en contra del paro y la precariedad, de hecho participamos muy activamente en la huelga general del 20j en 2002. Pero un hecho concreto nos animó a ponerlo en marcha y fue el despido de todo el personal de una de las dos gasolineras de Rivas, con empleadas jóvenes vecinas de Rivas, que acabó de forma lamentable para las currantes. Pero nos enteramos tarde, y nos tuvimos que limitar a hacer actos de denuncia sin posibilidades de readmisión. La conciencia de que podíamos haber hecho algo, concentraciones, boicots, etc. si nos hubiésemos enterado a tiempo, nos movió a poner en marcha una iniciativa estable que nos diera visibilidad, de forma que en otra ocasión semejante pudieran encontrarnos quienes nos necesitaran.

**Luchas y experiencias contra la precariedad**

Para ello comenzamos haciendo una encuesta que nos obligó a ponernos en relación, y a conocer de forma directa, muchas más situaciones de precariedad y luego tras ponernos en contacto con todas las organizaciones que pudieran estar interesadas, sociales y sindicales por supuesto, pusimos en marcha una revista La Precaria, con la que mantene-mos la actividad de denuncia de las situaciones de precariedad locales (hemos sacado a la luz varios casos). Nos ayuda a mantener los lazos entre la gente que la hacemos y a quienes la repartimos (currantes, secciones sindicales locales y vecinos), organizamos encuentros, por ejemplo para discutir sobre la reforma laboral, y si nos encontramos con alguien que nos pide ayuda esperamos poder imitar en algo a los de la red Stop precarité. Por eso respetando que las personas afectadas por la precariedad son las verdaderas protagonistas y las que tienen la última palabra, la red de La Precaria sería un elemento de apoyo, pero no el decisorio.

**CONCLUSIÓN**

EN DEFINITIVA AUNQUE EL PROCESO DE toma de conciencia clasi-sista de los nuevos sectores afectados por la precariedad está difícil, hemos visto casos donde estas dificultades son superadas como consecuencia de la puesta en pie de nuevas formas de acción y organización colectiva. Voy a intentar resumir algunos de los rasgos que me parecen fundamentales de esas novedades.

**EL PAPEL DE LOS SINDICATOS**

EN PRIMER LUGAR HAY QUE INSISTIR en que el papel de los sindicatos es incuestionable, por el lugar central que ocupan en las relaciones laborales e institucionales, tanto en las luchas concretas (presencia en la empresa, convocatoria de las huel-

#### Taller de precariedad

gas, negociación, intervención judicial...) como en el campo reivindicativo más general. Pero son necesarias modificaciones sustanciales de su acción en el sentido de una orientación reivindicativa y de organización del conflicto; de trabajo por la base, con orientación de unidad sindical y abierta a la búsqueda de apoyos sociales más amplios; superación de la creencia de que son la única fuente de línea reivindicativa aceptando que marcos no jerárquicos pueden lograr una mejor integración en la lucha de los sectores precarios. Por último, superando la dedicación exclusiva a la gente con empleo (a veces solo a los empleados estables), que abandona para la acción sindical a los no empleados (parados de larga duración, pero cada vez más veces trabajadores temporales en búsqueda de un nuevo empleo, estudiantes...), sin tener en cuenta que el nuevo sistema capitalista aprovecha de forma sistemática la rotación en el empleo para aprovecharse de los saberes adquiridos en ese tiempo de desempleo, sin tener que pagar por ello; esta superación del abandono de los no empleados, y la atención a la precariedad, tiene además una consecuencia organizativa que es la del necesario reforzamiento del trabajo sindical local, por encima de la rama.

#### **LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN**

APARECEN NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN: coordinaciones, comités de apoyo, asociaciones no sindicales, organizadores del Mayday... que resultan más atractivas para las nuevas generaciones de precarios y que pueden cumplir un papel muy importante que complementa las carencias sindicales. Introduciendo la democracia directa en la toma de decisiones, incorporando el trabajo mezclado de diferentes afiliaciones sindicales, pero además a veces de militantes asociativos

#### Luchas y experiencias contra la precariedad

y políticos, imprescindibles para superar las situaciones de aislamiento y debilidad militante.

#### **LAS NUEVAS REIVINDICACIONES**

LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD NECESITA un grupo de reivindicaciones básicas. Partiendo de las que aparecen en las luchas anteriores, con alguna aportación más, las resumiría en las siguientes.

La garantía de rentas estaría entre las reivindicaciones básicas para afrontar el paro y el empleo precario, desde un nivel básico, garantizado a todas y todos y sin relación con el empleo, hasta otras conectadas con el empleo que tuvieran en cuenta el último salario para garantizar su progreso (también en empleos sucesivos).

Pero por supuesto también la exigencia de empleo para todo el que lo demande, empleo que como norma debe ser estable y a jornada completa, para quien así lo quiera. Empleo estable que necesita de limitaciones importantes a la capacidad de despedir por parte de los empleadores, ampliando la nulidad de los despidos a muchos más supuestos, entre ellos a la contratación en fraude de ley.

23 de marzo de 2006

## Resumen de ideas y conclusiones

por **Grupo Sindical, Espacio Alternativo**

- Cuando hablamos de precariedad podemos diferenciar sus distintas dimensiones: en las condiciones de empleo, en el trabajo, económica propiamente dicha, de libertad e igualdad, etc.
- La precariedad no es sólo temporalidad. La siniestralidad laboral y los riesgos para la salud, el proceso de erosión de derechos sociales y de las garantías de estabilidad laboral, las escasas perspectivas de promoción en el trabajo o la flexibilidad horaria a voluntad de la empresa son, entre otros, aspectos que conforman el fenómeno de la precariedad.
- La precariedad es un fenómeno diverso que presenta múltiples formas: desemplead@s, eventuales, subcontratad@s, fals@s autónom@s, becari@s, trabajador@s sin contrato, etc. Afecta especialmente a jóvenes, mujeres y personas inmigrantes. Desde el punto de vista del empleador, aunque el sector privado es el que sigue teniendo una mayor tasa de temporalidad, en los últimos años ésta se ha moderado, mientras que en el sector público no ha cesado de aumentar.
- La precariedad es un fenómeno amplio. Aunque el

paro ha bajado en los últimos años, la temporalidad se ha consolidado teniendo ya un carácter estructural y la economía informal no ha parado de crecer. Así, si a los 2 millones de parados y 4 millones de asalariados con contratos temporales añadimos los cientos de miles de trabajadores sin contrato y un número difícil de cuantificar de personas sometidas a otras formas de relación, nos encontramos con que al menos la mitad de la población asalariada del Estado Español está en situación precaria. Es más, tras las sucesivas reformas laborales, la barrera entre la contratación indefinida y la temporal se ha ido haciendo más difusa, por lo que en las actuales circunstancias para muchas personas un contrato indefinido tampoco supone garantía.

- La precariedad económica se mantiene o incluso ha aumentado en los últimos años para amplias capas de población y ello a pesar del crecimiento del PIB por habitante. Esto es debido fundamentalmente al cada vez más injusto y desigual reparto de la renta auspiciado por dos de las orientaciones generales de Política Económica de la UE, aplicadas con especial dureza por los gobiernos del PP: la política de contención salarial, en particular del salario mínimo, y la política de déficit cero, con la que el PSOE ha continuado, en una política no ya de déficit cero, sino de superávit significativo y de austeridad en los presupuestos públicos en materia social, que ha limitado el gasto público para unas prestaciones sociales (pensiones mínimas y subsidios en particular) ya muy por debajo de la media de la UE.
- A la precariedad que suponen los bajos salarios, pensiones y prestaciones sociales y la severa moderación

salarial del grueso de la clase trabajadora, hay que añadir la provocada por el empeoramiento de la calidad y disponibilidad de los servicios públicos y colectivos, consecuencia de las políticas de privatización y de recorte del gasto público.

- En el marco del desaforado proceso de especulación urbanística de los últimos años—que ha convertido un derecho y una necesidad social de primer orden en un negocio— la dificultad de acceso a la vivienda, en particular para inmigrantes y jóvenes, se ha constituido en un nuevo factor de precariedad que viene a sumarse a los anteriormente descritos. La necesidad de hacer frente al endeudamiento masivo, además de suponer un recorte importante de la renta disponible para amplios sectores, es un factor de realimentación de las condiciones de precariedad al dificultar las posibilidades de contestación e inducir a la aceptación de condiciones laborales aún más degradadas.
- La extensión de la precariedad ha producido un retroceso generalizado de las expectativas de la población asalariada de llevar adelante un proyecto de vida digna y también de desconfianza en la capacidad colectiva para cambiar la situación. Desde la adaptación y/o la resignación, más que como un fenómeno, la precariedad sería vista como un "estado de cosas".
- Esta situación, que desde el punto de vista de la clase trabajadora habría que calificar de derrota, no es el resultado de un único conflicto sino de un proceso sostenido de agresiones. Desde la aprobación en 1980 del Estatuto del Trabajador, que estableció una regulación del despido muy favorable a los intereses de la patronal y que introdujo legalmente el empleo precario, las

- sucesivas reformas laborales han coincidido en tres objetivos básicos: facilitar el despido, facilitar la contratación temporal sin derechos y recortar las prestaciones sociales, en especial las de desempleo.
- La visión del proceso anterior debe completarse teniendo en cuenta el contexto internacional y la división internacional del trabajo. Desde las instituciones europeas se han venido impartiendo orientaciones como las políticas de ajuste estructural y el Pacto de Estabilidad que han tenido su traducción en cada país en políticas de ajuste fiscal, de privatización y de recorte del gasto social. Más concretamente las orientaciones de la Estrategia Europea de Empleo están en el origen, y a la postre son la justificación, de las medidas de reforma laboral. Por otra parte, a la anterior situación se han venido a añadir con un repunte reciente dos fenómenos, contradictorios socialmente pero complementarios económicamente, que son la relocalización y las migraciones.
  - El proceso desregulador arriba descrito ha sido parcialmente obstaculizado y retardado por la acción sindical, pero en ningún caso ha existido por parte de las centrales sindicales mayoritarias la voluntad decidida de cambiar este estado de cosas, de recuperar el terreno perdido a través de la reivindicación y la movilización sociales, optando en cambio por una vía de concertación y compromisos con el capital y los sucesivos gobiernos.
  - A pesar de la gravedad de las agresiones a los derechos de l@s salariad@s afectados por la precariedad, han sido muy escasas las respuestas de lucha contra aquellas. Entre las causas de esta parálisis estarían la

- propia temporalidad, que dificulta la participación sindical de la gente afectada, la descentralización empresarial, la aceptación social del fenómeno o, incluso, el individualismo creciente. Pero probablemente el principal factor que explica esta ausencia de luchas es la inadaptación de los sindicatos a la generalización de la precariedad. Un sindicalismo que ha optado por centrarse en las grandes estructuras de rama, frente a la organización de carácter territorial, no puede incorporar a colectivos que, por definición, se encuentran en continua mutación. Pero es, sin duda, su apuesta por una línea de concertación y de acompañamiento institucional y el abandono de una línea de combatividad el dato que mejor explica la ausencia de las citadas movilizaciones.
- Aún así, se han producido experiencias concretas de lucha que resulta interesante analizar pues, aunque minoritarias, muestran nuevas formas de acción y organización colectivas, y, en definitiva, caminos por donde continuar. Entre otras, podemos citar a los temporales de Telefónica, las redes de apoyo contra los despidos (SINTEL, Xarxa contra los despidos, la lucha de los parados franceses, las del comercio, la comida rápida y la limpieza (París), los intermitentes del espectáculo y contra el Contrato de Primer Empleo también en Francia y el EuroMayDay (Milán, Barcelona y otras).
  - El papel de los sindicatos es incuestionable, por el lugar central que ocupan en las relaciones laborales, pero serían necesarias modificaciones sustanciales en sus prácticas, tanto de orientación sindical como organizativas: orientación reivindicativa y de organización



del conflicto; una apuesta combativa para cuestionar la relación salarial; orientación de trabajo por la base, que apueste por la unidad sindical (en especial con los sectores más combativos) y abierta a la búsqueda de apoyos sociales más amplios; dedicación especial a los sectores precarios; reforzamiento del trabajo territorial y local y superación del marco de trabajo de la empresa descentralizada para ir hacia la empresa—red, incluido en el nivel internacional. Por otro lado, las nuevas formas de organización (redes de apoyo, coordinaciones assemblearias, redes MayDay...) resultan más atractivas para las nuevas generaciones de precari@s y pueden cumplir un papel muy importante que complemente las carencias sindicales en la organización de los sectores más desprotegidos de la clase (inmigrantes, mujeres, jóvenes, precari@s, parad@s)

- Es necesario levantar una serie de reivindicaciones específicas contra la precariedad. En primer lugar reivindicando todos los derechos de ciudadanía para todos los trabajadores inmigrantes. La garantía de rentas estaría entre las reivindicaciones básicas para afrontar el paro y el empleo precario, pero también la exigencia de empleo estable para todo el que lo demande. Empleo estable que, para existir, necesita de una contrarreforma de la contratación temporal para acabar con los contratos a la carta y restablecer el principio de causalidad y, sobre todo, necesita de la contrarreforma del despido, para acabar con el despido discrecional en manos de los empresarios. Estamos convencidos de que es en la facilidad del despido, donde radica la clave de la extensión actual de la precariedad laboral.

- Sin embargo la lucha contra la precariedad no es independiente, sino que está directamente vinculada a la lucha por avanzar en los derechos de toda la clase trabajadora y recuperar el terreno perdido en torno a reivindicaciones generales. La mejora generalizada de los salarios directos e indirectos de toda la clase, para acabar con el desigual reparto de la renta. La reducción radical de la jornada laboral y el reparto del trabajo, de todos los trabajos, los de cuidados y los asalariados. La mejora de la calidad y la gestión pública de los servicios públicos, con una atención particular hacia la socialización de las tareas reproductivas, para acabar con la desigual carga que de estas tareas recae sobre las mujeres. La consideración del derecho a la vivienda como un derecho que debe ser garantizado por los poderes públicos. La exigencia de control obrero sobre los trabajos insalubres y las actividades económicas agresivas con el medioambiente general, en la línea de orientar el conjunto de la actividad económica en un sentido respetuoso con la naturaleza.





# ANEXO

## Por un sindicalismo anti-capitalista y alternativo

Para un sindicalismo anticapitalista y alternativo.

por **Grupo Sindical, Espacio Alternativo**

*(Nota: este documento fue redactado en 2003, aprobado por el grupo socio-sindical del Espacio Alternativo de Madrid y presentado en el 4º Encuentro Confederal del Espacio Alternativo. Se presentó en el Taller de Precariedad con el objetivo de contextualizar y estimular el debate en el mismo).*

### **EL SINDICALISMO ANTE LAS POLÍTICAS NEOLIBERALES Y EL AVANCE DE LA GLOBALIZACIÓN CAPITALISTA**

LA PROLONGADA OFENSIVA NEOLIBERAL y las transformaciones de la empresa y la organización del trabajo durante las últimas décadas han llevado al movimiento sindical a una situación de crisis prolongada a nivel internacional y a la necesidad de redefinir nuevas estrategias y proyectos sindicales. Los últimos años, tanto en el estado español como en la UE, han sido años de retroceso de los derechos laborales y de degradación continuada de las condiciones de trabajo. Las

### Taller de precariedad

políticas neoliberales, las privatizaciones, las políticas de flexibilización y desregulación de las condiciones laborales, las reestructuraciones empresariales, los cambios internos en las empresas, etc., han comportado transformaciones importantes en la composición de la clase trabajadora, crecientemente fragmentada y segmentada. En un marco de persistencia del paro de masas, el aumento de la precariedad laboral, es quizá el fenómeno más significativo de esta erosión continuada de derechos laborales.

Las transformaciones en la composición de la clase trabajadora y las transformaciones en las empresas han erosionado gravemente la capacidad de acción sindical tradicional. Como consecuencia de todo ello, existen hoy amplios colectivos de trabajadores y trabajadoras alejados del movimiento sindical, carentes de derechos laborales básicos. A menudo los grandes sindicatos se limitan a una práctica sindical de defensa de los núcleos de trabajadores más estables y de repliegue en sus bastiones tradicionales, alejados de los amplios colectivos de trabajadores y trabajadores parados, y de las "nuevas realidades" como los trabajadores precarios y precarias (a menudo jóvenes y/o mujeres), trabajadores/as subcontratados, los inmigrantes, o los trabajadores/as en la economía sumergida. En definitiva, el centro de gravitación político del movimiento sindical no se corresponde, a día de hoy con las exigencias de la nueva composición de clase. Si esta contradicción entre el funcionamiento de las organizaciones y las exigencias de la lucha de clase no se resuelve de manera acertada el movimiento sindical se arriesga a seguir perdiendo influencia en la sociedad, quedarse preso de crecientes tendencias corporativistas, e incluso, en ciertos casos, facilitar el desarrollo y el avance de las ideas neofascistas en el seno de la clase trabajadora.

### Anexo

El movimiento sindical "oficial", o mayoritario, ha venido defendiendo de forma prolongada un modelo de "sindicalismo de concertación", de orientación pactista y desmovilizador que privilegia la negociación a cualquier precio frente a la movilización y que ha entrado en profunda crisis estratégica desde hace tiempo. Las políticas sindicales concertadoras se centran en la negociación de las medidas de flexibilización y desregulación aceptando continuos retrocesos en los derechos laborales, rechazando sólo las agresiones más duras a dichos derechos. Al mismo tiempo, los retrocesos sindicales en el terreno de la empresa y el centro de trabajo son también muy graves. La práctica burocrática cotidiana de las grandes organizaciones sindicales, alejada de sus propias bases y de la plantilla de los centros de trabajo, no permite dar respuesta a las continuas agresiones a los derechos laborales que se producen en las empresas (despidos, subcontratación, temporalidad, discriminación salarial...). El hecho de haber aceptado la consecución de acuerdos como el objetivo principal del sindicalismo y el baremo para medir su eficacia y éxito, ha hecho entrar al sindicalismo mayoritario en una lógica de "negociaciones concesivas" y de abandono del enfrentamiento con el capital y las direcciones empresariales.

En los últimos dos años, sin embargo, asistimos a una situación contradictoria en la cual las direcciones sindicales mayoritarias, y la propia Confederación Europea de Sindicatos (CES), se han visto empujadas a adoptar iniciativas de movilización importantes, pero manteniendo su orientación pactista y moderada de fondo. El renacimiento de las luchas sociales y, en particular, el auge del movimiento anti-globalización han creado un ambiente más propicio a la movilización en general, pero ha sido la intensificación de las políticas neoliberales, que reduce cada vez más los márgenes

### Taller de precariedad

para una política de concertación, el factor desencadenante de las huelgas generales de Italia, en abril y octubre del 2002, el 20J en el estado español, la huelga general de pasado mayo en Austria, o las movilizaciones contra el recorte de las pensiones en Francia.

En el Estado español el gobierno de Aznar ha llevado a cabo, especialmente después de su mayoría absoluta del año 2000, una política abiertamente agresiva contra los derechos de los trabajadores y se ha convertido en uno de los máximos impulsores dentro de la UE de las políticas de flexibilización, desregulación y privatización, junto con Blair y Berlusconi, plasmadas en la política de empleo aprobada en la cumbre de Lisboa el 2001. Frente a las políticas de Aznar los sindicatos mayoritarios en el conjunto del estado, en particular CCOO, han tenido una estrategia muy débil, basada en intentar "acompañar" y negociar la aplicación de las medidas de ajuste y actuando como un elemento de desmovilización. Esto ha sido especialmente claro en lo que se refiere a CCOO bajo el impulso del equipo dirigente de Fidalgo, hasta el punto de provocar una crisis interna en la dirección del sindicato y la destitución de su n\_omero dos Rodolfo Benito. En el caso de UGT, ésta ha combinado una estrategia moderada de facto, con un discurso crítico con las políticas de Aznar, que llevó a la ruptura de la unidad de acción con CCOO, pero sin dar el paso hacia una actitud más ofensiva con la excepción parcial, aunque significativa, del paro de dos horas convocado contra la guerra de Irak el 10 de abril, o la huelga general en Galiza convocada junto con la CIG el 15J del 2001, lamentablemente no secundada por CCOO.

El 20J del 2002 representó la respuesta del sindicalismo mayoritario al endurecimiento de los proyectos neoliberales del PP, y al abandono de la vía concertadora por parte del

### Anexo

Gobierno, que la imposición del decretazo suponía. Además el 20J vino en un contexto marcado por el éxito de la huelga general del mes de abril en Italia, y de las movilizaciones contra la Europa del Capital durante la presidencia española, en especial del 16M en Barcelona (que eclipsó la euromanifestación sindical del 14M de indudable éxito por otra parte), donde los sindicatos mayoritarios tuvieron un papel secundario e impulsaron una plataforma, el Foro Social de Barcelona, competidora de la *Campanya contra la Europa del Capital*, impulsada por el movimiento real y los sectores más combativos. El 20J fue un éxito rotundo, amplificado además por realizarse un día antes que la Cumbre de Jefes de Estado de la UE en Sevilla. Las direcciones de los sindicatos mayoritarios concibieron la convocatoria de huelga, sin embargo, como una huelga desde arriba, preparada sobre todo de cara a su impacto mediático, algo sin duda importante y necesario, pero no como una oportunidad para redinamizar el movimiento sindical "por abajo", en los centros de trabajo, y para conectar con sectores de trabajadores no organizados, si bien en muchos lugares piquetes de trabajadores vinculados a los grandes sindicatos jugaron un papel importante y combativo.

Después de la Huelga General, con algunas excepciones concretas, los grandes sindicatos se encuentran en una situación de relativa desmovilización. La campaña contra la guerra de Irak ha sido un claro ejemplo de ello, ya que, si bien se han implicado en las manifestaciones, no se esforzaron lo suficiente por trasladar la protesta a los centros de trabajo más allá de los paros simbólicos y, en el caso de la dirección de CCOO, se frenaron los intentos que se hicieron de convocar la Huelga General contra la guerra que se demandaba desde diversos sectores, si bien al final UGT se atrevió con la convocatoria de un paro de dos horas el 10 de abril. Al mismo

**Taller de precariedad**

tiempo, en el período más reciente ha habido una proliferación continuada de conflictos en empresas concretas o de reaparición de conflictos de larga duración como el de Sintel, la mayoría de los cuales han permanecido aislados entre sí, sin que tuvieran lugar iniciativas que buscaran la coordinación de las mismas. Temas como los despidos masivos en las grandes empresas, "accidentes" como el de Puertollano —el cual revela tanto las condiciones de sobreexplotación y precariedad en que se encuentran los trabajadores de las subcontratas como la vulneración de las mínimas normas de seguridad en las fábricas—, así como las amenazas de recortes en pensiones y agresiones más generales en marcha en el marco de la UE y de la OMC, al igual que la denuncia del contenido neoliberal del proyecto de Tratado de Constitución Europea, justifican la necesidad de transformar el malestar social creciente frente a la derecha neoliberal en organización de la protesta y potenciación de coordinaciones y movilizaciones de conjunto.

**LAS IZQUIERDAS SINDICALES EN EL ESTADO ESPAÑOL**

LA CONSTRUCCIÓN DE UN SINDICALISMO anticapitalista y alternativo fuerte en el estado español es una tarea necesaria y fundamental para hacer frente al neoliberalismo y a los retos de la globalización capitalista. El renacimiento de las luchas sociales (PHN, estudiantes, inmigrantes, contra la guerra de Irak..) y el empuje del movimiento antiglobalización, ofrecen un marco a partir del cual puede formarse un nuevo movimiento sindical combativo, a condición de que se acerque a los centros de trabajo. Al mismo tiempo es importante que el actual nuevo ciclo de luchas y movilizaciones vaya acompañada del renacimiento de la conflictividad y las luchas en el mundo del trabajo para poder consolidarse.

**Anexo**

En el Estado español, el sindicalismo alternativo y las izquierdas sindicales se encuentran dispersos en diferentes corrientes y organizaciones sindicales, algo que también sucede en otros países, como Francia e Italia, donde existe una pluralidad de organizaciones sindicales. De forma esquemática podemos considerar que las izquierdas sindicales se encuentran en:

- las corrientes críticas dentro de CCOO, fundamentalmente en el sector crítico CCOO
- la CGT
- las diversas organizaciones intersindicales, sectoriales o de empresa, de ámbito sectorial o territorial específico
- en Euskadi, y en menor medida Galiza, existe una realidad sindical específica, con organizaciones de ámbito nacional específico, en las cuales suelen participar los sectores sindicales combativos, ya sea en ESK—CUIS, LAB o ELA en el caso de Euskadi, o en CIG y CUT en el caso de Galiza.

**EL SINDICALISMO COMBATIVO EN CCOO**

DENTRO DE CCOO EXISTEN EN SU SENO sectores portadores de un proyecto sindical alternativo al modelo de sindicalismo de concertación mayoritario. Históricamente, el principal vehículo de expresión de las corrientes radicales en CCOO fue la corriente "izquierda sindical" desaparecida a comienzos de los noventa (1993) debido a la desaparición de las dos organizaciones políticas que habían contribuido a levantarla a través de sus sindicalistas, LCR y MC, y a la creciente adaptación al sindicalismo de concertación de algunos de los principales dirigentes de la corriente. Después de su disolución el cami-

### Taller de precariedad

no de los antiguos militantes de la izquierda sindical ha sido dispar: algunos mantuvieron en pie la corriente a escala sectorial/estatal (por ejemplo en Telefónica); otros pasaron a impulsar el proyecto de los critiCCOOs a partir de 1994—95; hay quienes han ido abandonando CCOO en beneficio de otros sindicatos más combativos, ya sea de forma individual o más colectiva (episodios de abandonos colectivos de secciones sindicales hacia CGT, hacia ESK—CUI en Euskadi, o de creación de sindicatos de empresa), otros han permanecido en CCOO, pero alejados de la vida interna del sindicato y con creciente frustración, debido a su desacuerdo con la línea oficial y a la falta de perspectivas para cambiarla.

Posteriormente a la Huelga General del 27E de 1994 la principal corriente crítica organizada dentro de CCOO ha sido la del sector critiCCOO encabezada por Agustín Moreno. Los critiCCOOs emergen en su momento como una corriente sindical de oposición a la línea mayoritaria cuyo detonante es su desacuerdo con la estrategia de desmovilización seguida inmediatamente después del 27E y la negativa de las direcciones sindicales mayoritarias a seguir con una línea movilizadora. A diferencia de la corriente izquierda sindical, los critiCCOOs tienen una composición mayoritaria de sindicalistas vinculados de alguna forma al PCE, aunque aquellos vinculados con antiguas corrientes de la izquierda radical, o sin afiliación concreta alguna, también participan en su impulso. Los critiCCOOs han sido desde el inicio una corriente heterogénea y en su seno han convivido proyectos sindicales y prácticas sindicales muy distintas. En algunos ámbitos, el sector crítico representa realmente un modelo sindical distinto al mayoritario, en contenidos y proyecto, como fue el caso, por ejemplo, del Comité de Empresa de Telefónica en Barcelona. En otros casos, como, por ejemplo, en el conjunto de CCOO en

### Anexo

Cataluña, los critiCCOOs han sido mayoritariamente más bien una corriente de oposición burocrática en pugna por mantener parcelas internas de poder y que actúa como el ala izquierda de facto de los aparatos sindicales existentes.

Los critiCCOOs han mantenido por arriba, a través de sus representantes, un discurso radical, de crítica consecuente a la orientación mayoritaria del sindicato, pero quizá han adolecido de una práctica opositora excesivamente inter-nista, siguiendo una estrategia de "parlamentarismo interno" dentro del sindicato, de confrontación de propuestas dentro de los órganos de dirección en una relación de fuerzas desfavorable. A menudo han tenido que hacer frente a una política represiva y disciplinaria por parte de la mayoría oficial, que se ha mostrado incapaz de acoger y gestionar orientaciones sindicales diferentes en el seno del sindicato. En muchos casos por parte del sector critiCCOO no ha existido una práctica sindical diferenciada, y en general ha habido muchas dificultades para buscar una relación real con otros sectores sindicales combativos fuera de CCOO, y para intervenir autónomamente en los movimientos sociales o buscar alianzas en los mismos.

### LA CGT

LA CGT ES LA PRINCIPAL ORGANIZACIÓN SINDICAL con vocación anticapitalista en el estado español en número de afiliados, delegados e implantación sindical, sectorial y territorial aunque todavía tiene una implantación muy alejada de la de los sindicatos mayoritarios, excepto en algunas empresas o sectores, lo que dificulta sus posibilidades de llevar a la práctica un sindicalismo alternativo al mayoritario. Durante los últimos años ha experimentado un crecimiento sostenido, beneficiándose parcialmente del cansancio respecto a CCOO de

sectores izquierdistas. A veces, sin embargo, su desarrollo y extensión se han visto afectados por sus dificultades para articular una práctica sindical confederal coherente, y por una vida interna compleja, con fuertes enfrentamientos entre quienes buscan mantener una confederación sindical con una identidad exclusivamente anarcosindicalista y libertaria, tradición respetable y valiosa, y quienes buscan abrir el sindicato hacia todos aquellos sectores combativos desencantados con el sindicalismo mayoritario.

Es un sindicato con una presencia activa en los movimientos sociales y en el movimiento antiglobalización y tuvo un papel destacado en las movilizaciones del semestre europeo durante la presidencia española de la UE. Una de sus principales carencias en este terreno ha sido no tener una participación significativa en el proceso del Foro Social Europeo y del Foro Social Mundial, ni en las Asambleas de Movimientos Sociales que se celebran en el marco de ambos, quedando al margen de un proceso clave en la articulación internacional de los movimientos sociales. Ha tenido una intervención activa en cuestiones centrales para el futuro del movimiento sindical como las luchas de los inmigrantes y la lucha contra la precariedad. En este terreno cabe destacar algunos éxitos concretos importantes, como el conseguido en Pegaso o Telemarketing.

#### **INTERSINDICALES, SINDICATOS SECTORIALES Y SINDICATOS DE EMPRESA**

EN EL CONJUNTO DEL ESTADO ESPAÑOL existen diversas organizaciones intersindicales, sectoriales, o de empresa con una orientación radical. Algunos tienen un ámbito de acción estatal, mientras otros son de ámbito nacional o regional. Su origen es variado, a veces son organizaciones de larga trayecto-

ria en sectores profesionales con tradición de sindicalismo sectorial, como en el caso de los enseñantes con el STEs, a veces son fruto de rupturas de las grandes organizaciones sindicales, como las recientemente creadas Co.bas en Telefónica. El listado de organizaciones de este tipo es muy amplio. Sin voluntad alguna de ser exhaustivos podemos destacar: la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), la Intersindical Murciana, la confederación STEs, la Corriente Sindical de Izquierdas en Asturias, la Mesa Sindical Andaluza, el Sindicato de Obreros del Campo (SOC), la Plataforma Sindical de Madrid, Co.bas/AST en Telefónica, el Sindicato Unitario Ferroviario...

Son organizaciones sindicales que, por tradición u otros motivos (orígenes ideológicos distintos, lógica de empresa, etc.), han optado por no integrarse en confederaciones sindicales más amplias, como puede ser la CGT. Su fuerza en sus sectores de intervención es a menudo importante, siendo a veces mayoritarios. En los casos de los sindicatos de empresa, en las que a veces tienen una importante implantación, se manifiestan tendencias muy acusadas al sectarismo (AST), e incluso al corporativismo. Las características de su intervención sindical y su participación en los movimientos sociales más amplios es difícil de generalizar. Quizá conviene destacar casos como el de la Intersindical Alternativa de Catalunya (IAC), cuyo papel en las principales luchas sociales en Catalunya de los últimos tiempos ha sido relevante, en especial en el movimiento antiglobalización, desde la campaña contra el Banco Mundial en el 2001 hasta los preparativos del Foro Social Europeo en París—Saint Denis. Otros sindicatos de este tipo tienen, seguramente, una práctica mucho menos dinámica y más rutinaria en sus actividades regulares.

Algunos de estos sindicatos han experimentado en los últimos tiempos una dinámica de crecimiento sostenido significativo, como el caso de la IAC, el SOC, cuya dirección se ha marcado el objetivo de convertirse a medio plazo en la primera fuerza sindical del campo andaluz, o las Co.bas/AST de Telefónica, tercera fuerza en el conjunto del estado en votos (cuarta tras CGT en delegados/as) y primera en Madrid y Barcelona, si bien respecto a Co.bas más que de crecimiento habría que hablar de consolidación tras su ruptura con CC.OO. Muchas de estas organizaciones han apostado por sumar fuerzas, con tal de vencer limitaciones organizativas y superar los riesgos de aislamiento y de prácticas corporativas o encerradas en sí mismas. La creación de organizaciones intersindicales de ámbito nacional o regional es una muestra de ello. Al mismo tiempo, existe una dinámica de coordinación regular entre un amplio conjunto organizaciones como las anteriormente citadas, a través de encuentros estatales periódicos.

#### **IDEAS PARA EL FUTURO: HACIA UN POLO SINDICAL ANTICAPITALISTA Y ALTERNATIVO**

CON ESTE TELÓN DE FONDO CONSIDERAMOS que es importante trabajar para reforzar el conjunto del sindicalismo anticapitalista y alternativo en todos los terrenos. Varios son los criterios que deberían guiar una intervención y una práctica sindical anticapitalista hoy en día:

- En primer lugar, deberían evitarse los debates estériles sobre cuál es la mejor opción sindical. Lo que hay que hacer es construir un sindicalismo radical y combativo desde cada lugar, siempre con criterios unitarios y no sectarios. Los debates sobre donde hay que afiliarse, sobre si dejar o no tal sindicato, etc., son

lógicamente importantes, pero parece difícil poder llegar a una respuesta simple, válida para todos los lugares y sectores. Hoy en día la actividad sindical de los y las militantes del Espacio Alternativo se encuentra repartida en una pluralidad de organizaciones, ya sea en CCOO, en CGT, en Co.bas, en la IAC, en la Intersindical Murciana, etc., aunque quizá sea en CGT donde los y las militantes del Espacio tengan mayores responsabilidades y tareas sindicales. Partir de la constatación de la pluralidad organizativa de las izquierdas sindicales es algo necesario. Desde este punto de vista es importante trabajar para construir de la mejor manera posible las opciones sindicales desde donde se trabaja.

- En CCOO es importante establecer una relación de colaboración estable con una corriente como los critiCCOOs pero enfocando su construcción no hacia una política internista, sino buscando desarrollar una práctica sindical diferente a la oficial basada en: la movilización y la participación de la afiliación en los debates y en la toma de decisiones, en particular en el centro de trabajo y el sector, en una presencia activa en los movimientos sociales y en el movimiento anti-globalización, impulsando iniciativas concretas de organización de los trabajadores precarios y precarias, desarrollando campañas de solidaridad con luchas concretas de trabajadores, como los de Sintel...
- En CGT es importante esforzarse por construir un sindicato con una mayor cohesión interna, abierto y plural en el terreno ideológico, respetando sus orígenes y tradición, con el objetivo de convertirlo en una organi-

- zación atractiva para todos aquellos y aquellas sindicalistas radicales descontentos con el sindicalismo mayoritario y, al mismo tiempo, dispuestos a forzar desde la movilización la mayor unidad de acción sindical posible sin sectarismos.
- En el caso de las diferentes intersindicales, sindicatos sectoriales, y sindicatos de empresa, hay que favorecer los procesos de coordinación mutua y de suma de fuerzas, el desarrollo de organizaciones intersindicales, y todas aquellas iniciativas que eviten su aislamiento y repliegue sobre sí mismas.
  - También será necesario hacer un esfuerzo específico de recuperación para la actividad sindical con el Espacio Alternativo de muchos de los antiguos miembros de la IS que en la actualidad militan en una buena parte de las organizaciones sindicales citadas, y que sin duda pueden compartir nuestras propuestas.
  - En segundo lugar en su actividad hacia la clase obrera más organizada el sindicalismo alternativo, debe priorizar su actividad en la base de la clase (empresa, sector, territorio). Desde allí debe levantar propuestas de acción sindical alternativas dirigidas a ganar para la movilización a la mayoría de los asalariados en su ámbito de actividad, disputando con ello la dirección del movimiento a las orientaciones concertadoras.
  - Para hacer posible la movilización, debe defender la unidad de acción sindical mas amplia, evitando por tanto las tendencias a la automarginación de los sectores mas radicales "los que tienen razón, pero no cuentan", y evitando también las tentaciones pactistas, y las corporativistas. De esta forma irán apareciendo centros de acción sindical alternativa, por abajo, que

- con su ejemplo estimulen la acción de otros y permitan superar la actual fase de desmovilización sindical.
- En tercer lugar, es importante fomentar espacios de diálogo y encuentro entre los distintos sectores del sindicalismo anticapitalista y alternativo, con tal de generar la confianza y el conocimiento mutuo, evitando iniciativas y maniobras de tipo fraccional. La competencia entre organizaciones sindicales que comparten sectores de intervención es algo en parte inevitable, por la propia lógica de la actividad sindical, pero hay que trabajar para reducirla y limitarla al máximo. En este sentido pueden ser útiles iniciativas como el impulso de campañas de solidaridad con luchas sindicales concretas, con independencia de la afiliación sindical mayoritaria de los y las trabajadores que las protagonizan, así como intentos de definir y levantar reivindicaciones comunes ofensivas en los centros de trabajo, (contra los despidos, contra la temporalidad, contra las subcontrataciones...). Trabajar para buscar la confluencia y la coordinación entre las diferentes luchas sindicales concretas, para evitar su aislamiento, es algo también muy importante, con el fin de propiciar dinámicas de recomposición y encuentro del sindicalismo anticapitalista y alternativo.
  - En cuarto lugar, el sindicalismo alternativo y anticapitalista debe tener una buena implicación en los principales movimientos sociales y campañas unitarias del momento, ya sea en las movilizaciones de los inmigrantes o en el movimiento contra la globalización capitalista y la guerra, para citar algunos ejemplos. En estos movimientos, es importante evitar precisamente la competencia entre las distintas corrientes del sindi-



- calismo radical y buscar confluencias en sus intervenciones.
- En el movimiento antiglobalización el conjunto de las izquierdas sindicales deberían hacer una apuesta clara por su participación en el proceso del Foro Social Europeo y Mundial, y en las Asambleas de Movimientos Sociales que se vienen realizando en los mismos, ya que éste es un espacio clave en la articulación de las luchas a nivel internacional, como lo muestra el éxito de la jornada del 15F contra la guerra, definida en Florencia.
  - En general, el sindicalismo alternativo debería potenciar al máximo sus lazos con otros movimientos y sectores sociales y su perfil sociopolítico, buscando establecer alianzas para evitar el aislamiento de las luchas sindicales y organizar campañas de solidaridad con las mismas, así como para reforzar la participación de los trabajadores en movilizaciones a veces alejadas del mundo del trabajo, como por ejemplo las luchas ecologistas. Las transformaciones en la organización del trabajo y la erosión del espacio tradicional de la acción sindical, la gran empresa fordista, hace más necesario que nunca reforzar la dimensión sociopolítica del sindicalismo y su dimensión como "movimiento social", impulsar alianzas con otros movimientos, y establecer una relación fluida con éstos.
  - En quinto lugar, una de las prioridades básicas para el sindicalismo alternativo debería ser intentar organizar y apoyar las luchas de los sectores más desfavorecidos de la clase trabajadora, como las mujeres, los inmigrantes, los parados/as y los precarios y precarias. La organización de los trabajadores y trabajadoras pre-

- rios, es una de los retos de futuro centrales para el sindicalismo alternativo del futuro, para hacer frente a la nueva composición de la clase trabajadora. Las estrategias y las propuestas organizativas deben adaptarse a las necesidades de los distintos sectores a organizar (parados/as, precarios/as, jóvenes, inmigrantes, mujeres...). Esto va a requerir esfuerzos específicos, así como la puesta en marcha de estrategias y prácticas sindicales innovadoras, que, al mismo tiempo que refuercen la intervención sindical en el puesto de trabajo e intenten potenciar la organización sindical de estos sectores, pongan también énfasis en la necesidad de buscar alianzas sociales amplias, territorializar las luchas, impulsar comités de apoyo a los trabajadores y trabajadoras precarios en lucha, y apoyar experiencias extra-sindicales de lucha y de organización estable no sindical de estos colectivos... Las luchas recientes de los jóvenes trabajadores precarios de McDonald's y FNAC en Francia, o en varias empresas de telecomunicaciones en Italia muestran posibles vías a seguir en este terreno. En general el sindicalismo alternativo y anticapitalista debe ser capaz de adaptar sus estructuras organizativas a las nuevas realidades del mundo del trabajo, dedicar un esfuerzo organizativo y de recursos prioritario hacia los sectores laborales más desfavorecidos, y reforzar el activismo sindical de base y la participación de los afiliados en la vida interna del sindicato.
- Finalmente, las izquierdas sindicales del estado español deberían participar activamente en la construcción de una izquierda sindical europea capaz de articular luchas y movilizaciones a nivel continental. En el



#### Taller de precariedad

---

marco del proceso del Foro Social Europeo han empezado ya a gestarse los primeros pasos en la coordinación del sindicalismo alternativo y anticapitalista europeo, bajo el impulso de sectores de la izquierda sindical francesa e italiana, principalmente, como SUD, Cobas o SinCobas...Al mismo tiempo, se está avanzando hacia la creación de redes temáticas europeas (defensa de la sanidad pública, enseñanza...) con el objetivo de coordinar internacionalmente las movilizaciones y campañas sectoriales, así como en la elaboración de iniciativas de movilización a escala europea como la campaña por una Carta de los Derechos Sociales.

A través de todas estas iniciativas y criterios de intervención deberemos esforzarnos para levantar poco a poco un auténtico polo sindical anticapitalista y alternativo que pueda hacer frente a las políticas neoliberales y a los efectos de la globalización capitalista.

