

S

T

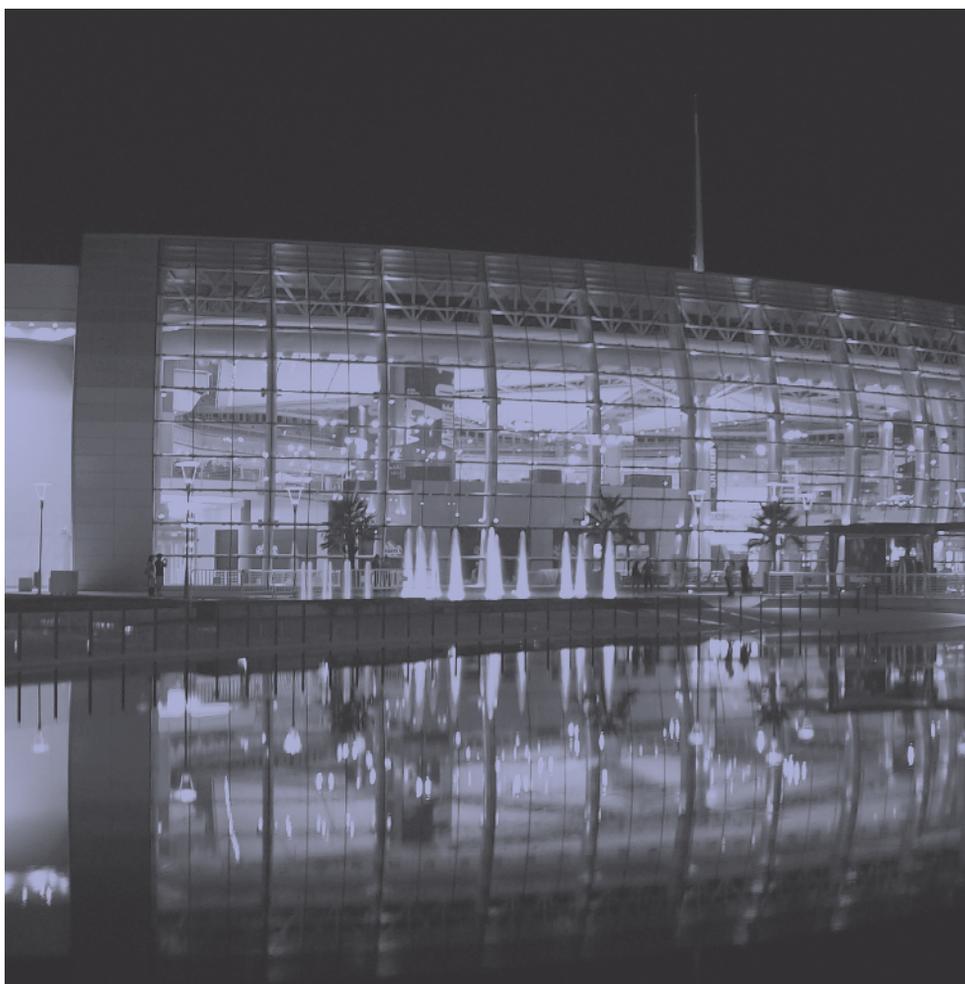
79

## SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVA ÉPOCA / OTOÑO DE 2013

SIGLO  
XXI  
ESPAÑA

### CENTROS COMERCIALES: ¿PALACIOS DE CRISTAL?



**Artículos**

<i>Antonio J. Ramírez, Andrés Pedreño y Miguel Á. Alzamora</i> , De la crisis a la desposesión: sostenibilidad de la vida y trabajo en los grandes centros comerciales .....	7
<i>Paloma Moré</i> , La vuelta de las «internas». Crisis y condiciones laborales en el empleo de hogar y el trabajo de cuidados.....	30
<i>Alberto Riesco-Sanz</i> , El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España. Más allá de la <i>etnificación</i> de los comportamientos económicos.....	49
<i>Jorge Rodríguez Guerra</i> , Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el periodo neoliberal.....	71
<i>Leonardo Mello e Silva</i> , Políticas públicas de empleo. La intermediación de mano de obra vista por los actores .....	94
<b>Libros recibidos en la redacción</b> .....	118
<b>Resúmenes/Abstracts</b> .....	120



La presente revista se publica bajo licencia *Creative Commons* , según la cual el lector es libre de copiar, distribuir o comunicar públicamente la obra, conforme a las siguientes condiciones:

-  RECONOCIMIENTO/ATRIBUCIÓN – Se debe reconocer crédito y autoría de la obra de acuerdo al copyright que figura en la revista. En cualquiera de los usos autorizados por la licencia será siempre necesario y obligatorio reconocer la autoría y los derechos de la obra.
  -  NO COMERCIAL – Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, con la condición de que no se realice con fines comerciales.
  -  SIN OBRAS DERIVADAS – La autorización para copiar, distribuir y comunicar la obra no incluye la transformación de la misma para crear una obra derivada. Los autores, la revista *Sociología de trabajo* y Siglo XXI de España Editores permiten copiar, distribuir y comunicar públicamente solamente copias inalteradas de la obra, no obras derivadas basadas en ella.
- Los derechos derivados de usos legítimos u otras limitaciones reconocidas por ley no se ven afectados por lo anterior.
  - Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.
  - Los derechos que puedan ostentar otras personas sobre la propia obra o su uso, como por ejemplo los derechos de imagen o de privacidad, no se ven afectados por lo anterior.

© Sociología del Trabajo, 2013

© Los autores, 2013

© Siglo XXI de España Editores, S. A., 2013

Sector Foresta, 1  
28760 Tres Cantos  
Madrid - España  
Tel.: 91 806 19 96  
Fax: 91 804 40 28  
[www. sigloxxieditores.com](http://www.sigloxxieditores.com)

ISSN: 0210-8364-79

Depósito legal: M-27.350-1979

# **Sociología del Trabajo**

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## **Dirección**

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, Universidad Complutense.  
Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense.

## **Consejo de Redacción**

Secretario: Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

Paloma Candela, Facultad de Educación, Universidad de Castilla-La Mancha.

Juan José Castillo, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Santiago Castillo, Dpto. de C. Política y de la Admón. III, U. Complutense, Madrid.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (Estados Unidos).

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

Miguel Ángel García Calavia, Dpto. de Sociología, Univ. de Valencia.

Ilona Kovács, Instituto Superior de Economia e Gestão, Lisboa.

Danièle Linhart, Genre, Travail, Mobilités, Université de Nanterre, París.

Marcia de Paula Leite, Universidade de Campinas, Brasil.

Pablo López Calle, Dpto. de Sociología III, U. Complutense, Madrid.

Ruth Milkman, Department of Sociology, CUNY Graduate Center, Nueva York.

Alfonso Ortí, Dpto. de Sociología, U. Autónoma, Madrid.

Andrés Pedreño, Dpto. de Sociología, Universidad de Murcia.

Michel Pialoux, Centre de Sociologie Européenne, EPHES, París.

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

Helen Rainbird, University of Birmingham, Reino Unido.

José M.<sup>a</sup> Sierra, Dpto. Geografía, Urbanismo y O. del Territorio, Univ. Cantabria.

Agnes Simony, Institut for Social, Policy and Labour, Budapest, Hungría.

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Jorge Uría, Dpto. de Historia Contemporánea, Universidad de Oviedo.

Imanol Zubero, Dpto. de Sociología I, Universidad del País Vasco, Bilbao.

## La revista

*Sociología del Trabajo* es una revista académica independiente y plural que se propone difundir investigaciones y reflexiones sobre la realidad del trabajo, junto al análisis crítico de la investigación sobre el mismo.

### Bases de datos en que está recogida *Sociología del Trabajo*

- Compludoc
- DICE (Difusión y Calidad Editorial de las Revistas Españolas de Humanidades y Ciencias Sociales y Jurídicas) [CINDOC-CSIC]-ANECA
- Latindex
- Dialnet (Unirioja)
- Rebiun (Red de Bibliotecas Universitarias)
- RESH (Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas)
- Índice Español de Ciencias Sociales y Humanidades (ISOC-CSIC)
- International Bibliography of the Social Sciences (IBSS)
- IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales)
- Sociological Abstracts
- Francis

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar entre las revistas de su área en el índice de impacto para los años 2009 y 2010, y en el acumulativo para el periodo 2004-2009 y el segundo lugar para el periodo 1994-2009 de IN~RECS (Índice de Impacto de Revistas Españolas de Ciencias Sociales de la Universidad de Granada [<http://ec3.ugr.es/in-recs/>]). Para 2011, último publicado, *Sociología del Trabajo* está en el primer cuartil, ocupando el número 3 de todas las revistas de sociología.
- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en su área del índice RESH 1999, 2000, 2001; el segundo en 2002, y el tercero en 2003 (elaborado por el CINDOC-CSIC), siendo la primera en índice de impacto medio para el periodo 1999-2003, con un índice de impacto medio de 0,282 y un índice de valoración integrado de 45,45, que aporta los resultados del análisis de las Revistas Españolas de Ciencias Sociales y Humanas desde el punto de vista de su calidad, basándose en el uso y la influencia de cada una de las revistas que aparecen citadas [[resh.cindoc.csic.es](http://resh.cindoc.csic.es)].
- *Sociología del Trabajo* cumple los 33 criterios de calidad del Catálogo LATINDEX (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal).
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

## *A los colaboradores*

### **Presentación de originales**

Los artículos y documentación mencionados más abajo, se presentarán en formato electrónico, así como tres copias en papel, dirigidas a la redacción de la revista: *Sociología del Trabajo*; Facultad de Ciencias Políticas y Sociología; Universidad Complutense de Madrid; Campus de Somosaguas; 28223 Pozuelo de Alarcón (Madrid).

Los autores podrán enviar, además, para una mayor agilidad en la gestión, los formatos electrónicos a estas direcciones: [jjcastillo@cps.ucm.es](mailto:jjcastillo@cps.ucm.es); [castillo.s@cps.ucm.es](mailto:castillo.s@cps.ucm.es); y [plopezca@cps.ucm.es](mailto:plopezca@cps.ucm.es).

Los autores indicarán, claramente, su ubicación institucional de trabajo, su correo electrónico, así como su dirección postal.

Todos los artículos sometidos a evaluación deben ser originales inéditos, incluidos los traducidos de otros idiomas. Los autores deberán incluir en su propuesta una declaración de que su texto no está sometido en la actualidad para evaluación a ninguna otra revista o publicación.

*Sociología del Trabajo* acepta, para su evaluación y eventual publicación, réplicas y comentarios críticos a los trabajos que publica.

### **Proceso de evaluación, plazos y publicación**

Los originales recibidos son, en primer lugar, leídos por el Consejo de Redacción, para apreciar si cumplen tanto los requisitos formales indicados como unos mínimos de contenido científico y de adecuación a las líneas y objetivos editoriales de la revista.

Cumplida esta apreciación, los artículos son evaluados por, al menos, dos evaluadores externos al Consejo. Con estas evaluaciones, el Consejo procede a enviar los comentarios y sugerencias recibidas, y la estimación final de modificaciones o elaboraciones en su caso, para ser aceptado para publicación. En el caso de modificaciones y alteraciones de calado, el artículo será nuevamente evaluado por dos evaluadores externos y un miembro del consejo de redacción, antes de su eventual publicación. Este proceso se lleva a cabo como «doble ciego».

La revista acusa recibo del envío de originales a vuelta de correo, comunicando con posterioridad a los autores los resultados de la evaluación, necesidad de modificaciones, y, en su caso, la eventual aceptación para publicación. Desde la comunicación de las evaluaciones a los autores, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.

## Normas básicas de presentación

Las propuestas de artículos no podrán exceder de 9.000 palabras, lo que incluye referencias, cuadros, notas al pie, etc. Dichos artículos habrán de venir acompañados de un resumen y de seis palabras clave no incluidas en el título. Igualmente deberán incluirse, tanto un *abstract*, en inglés, como seis *keywords*, además de la traducción inglesa del título. Los resúmenes y los *abstracts* tendrán una extensión no inferior a las 90 palabras y no superior a las 120 palabras para cada idioma. La extensión de réplicas y comentarios críticos a los trabajos publicados en números anteriores, no debe superar las 4.000 palabras.

La cita bibliográfica se realizará de la siguiente manera:

- Si la cita procede de un libro: Apellidos, Nombre (inicial solo), *Título*, Ciudad, Editorial, Año. Para indicar páginas se usará p. o pp.
- Si procede de un artículo: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», en Nombre (inicial sólo), Apellidos, *Título*, Ciudad, Editorial, Año, pp.
- Si procede de una revista: Apellidos, Nombre (inicial solo), «Título», *Título de la revista*, Número (año), pp.

Las referencias bibliográficas deben estar completas, según las normas establecidas para las citas bibliográficas.

Las tablas, diagramas e ilustraciones se entregarán en archivos aparte (uno por cada elemento, nunca se pegarán en el Word), con las indicaciones necesarias para darles formato (no se deben entregar nunca maquetados). Preferentemente, las tablas y los diagramas se entregarán en Excel; las ilustraciones deben entregarse en un archivo de imagen en alta resolución. Para su inserción, en el texto se indicará en color rojo el lugar que les corresponde.

Se utilizarán las mayúsculas solo cuando corresponda. Por regla general y salvo necesidad, no se utilizarán negritas ni subrayados. Las comillas siempre serán angulares, respetando la siguiente jerarquía: «"».

Las citas extensas se sangrarán diferenciándolas del resto del texto (1 cm) y con un cuerpo un punto menor. Se dejará un espacio de línea (un retorno) entre los epígrafes y el texto. No se dejarán espacios de línea entre los párrafos, salvo que estos sean necesarios por cuestiones de significado.

No se utilizarán más de dos niveles de epígrafe dentro de los artículos (es decir, 1. y 1.1. o 2. y 2.1., pero nunca 1.1.1. ni 2.1.1.). Debe evitarse una excesiva parcelación del artículo.

ANTONIO J. RAMÍREZ, ANDRÉS PEDREÑO Y MIGUEL Á. ALZAMORA\*

## DE LA CRISIS A LA DESPOSESIÓN: SOSTENIBILIDAD DE LA VIDA Y TRABAJO EN LOS GRANDES CENTROS COMERCIALES

### 1. *Introducción*

En enero de 2013 se aprobó el nuevo Convenio Colectivo en el Sector de Grandes Almacenes (2013-2016) firmado por la patronal ANGED y los sindicatos de empresa FETICO y FASGA al tiempo que ha contado con la oposición de CCOO y UGT. Las protestas de los empleados de los centros comerciales han venido sucediéndose en muchas ciudades.

En este artículo mostramos que las tendencias sobre la evolución de las condiciones de empleo y de vida de los empleados de los centros comerciales, que hemos diagnosticado a partir de una investigación realizada sobre las grandes superficies comerciales de la ciudad de Murcia, cristalizan en los contenidos del nuevo Convenio decantando en una determinada dirección las relaciones de fuerza y tensiones presentes en este campo laboral, la de una acumulación (de capital) por desposesión (del trabajo) (Harvey, 2007)<sup>1</sup>. Por un lado, el nuevo Convenio materializa la pérdida de derechos laborales y autonomía laboral de los trabajadores del sector comercial. Pero sobre todo incorpora una nueva organización

---

Recibido: 14-V-2013

Versión final: 7-VII-2013

\* Departamento de Sociología, Facultad de Economía y Empresa, Campus de Espinardo, Universidad de Murcia, 30100 Murcia. E-mail: andrespe@um.es

<sup>1</sup> La investigación de referencia recoge un número amplio de casos de estudio (entre los publicados recientemente véase Castillo y Agulló, 2012; Candela y Piñón, 2013) y se desarrolló en el marco del Proyecto *Nuevos modelos de vida y trabajo en la Sociedad de la Información. El caso de las grandes periferias metropolitanas (TRAVIDA)* (Plan Nacional de I+D 2008-2011: CSO2008-04002, Investigador principal: Juan José Castillo, Universidad Complutense de Madrid). El presente artículo se basa en el Informe de Investigación del caso de estudio sobre la metrópolis murciana desarrollado por el equipo de la Universidad de Murcia, cuyo título fue: «Palacios de Cristal: Crisis, trabajo y organización social del tiempo en la ciudad de los centros comerciales: una aproximación mediante relatos de vida» (Equipo de Investigación: Andrés Pedreño, Antonio J. Ramírez, Miguel Ángel Alzamora, Alejandro Toledo e Iñaki García, 2012).

social de los tiempos de trabajo que entraña numerosas tensiones con la propia sostenibilidad de la vida de los trabajadores y trabajadoras. Esta tensión entre el tiempo de trabajo (en términos de tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción) y tiempo de vida (necesario para la reproducción social de los trabajadores y las trabajadoras) es el objeto de este artículo, una tensión que ya venía expresándose en la práctica de las relaciones de empleo desde hace décadas y que toma forma en el nuevo Convenio en términos muy desfavorables para los trabajadores.

Desde los primeros momentos de negociación de los términos del nuevo Convenio, las pretensiones de la patronal fueron maximalistas. Al revisar la hemeroteca comprobamos que la primera propuesta de la patronal era del todo inaceptable<sup>2</sup>. La patronal contaba con una posición de fuerza respaldada por la reforma laboral aprobada en julio de 2012 que posibilitaba que si se descolgaban del Convenio colectivo se aplicaría el estatuto de los trabajadores en sus términos mínimos. Es decir, a la patronal del sector comercial no le convenía ninguna negociación colectiva con los trabajadores que pudiera limitar el poder que el Gobierno le otorgó con la reforma laboral, que le facilita y abarata el despido por causas objetivas (de la empresa) y le otorga poder tanto para modificar unilateralmente las condiciones de trabajo como para reorganizar la plantilla según sus necesidades (pudiendo, por ejemplo, destinar a los trabajadores a otros centros de trabajo sin compensación).

Ciertamente si se analiza el nuevo Convenio, este ha redundado en una intensa pérdida derechos laborales. Los aspectos más importantes para nuestro objeto de investigación es que se congelan las subidas anuales de salarios, vinculándose a las ventas por lo que los trabajadores asumirán la caída del consumo o la mala gestión empresarial con sus salarios. Se potencia la movilidad laboral sin casi limitaciones debido a que si bajan las ventas en un 9% o más, la empresa podrá cambiar a sus trabajadores de centro de trabajo en un radio de 50 km sin compensación o bajar el salario un 5%. Se ha aumentado la jornada en 28 horas anuales por el mismo sueldo, se liberalizan totalmente los horarios de trabajo ampliándose la jornada de lunes a domingos, teniendo como mínimo que trabajar nueve domingos al año, en busca de la disponibilidad y flexibilización total del trabajador a las exigencias empresariales de organización temporal del trabajo. El periodo de prueba aumenta de uno a tres meses, los contratos de formación de hasta un año legalizan salarios de menos de 500 euros por 40 horas semanales<sup>3</sup>. Mientras que la Patronal afirma que

<sup>2</sup> Hasta para los sindicatos de empresa las primeras propuestas de la patronal resultaron excesivas. Así, FETICO el 19-1-2013 bajo el titular «Todos decimos NO» exponían en su web: «*Compañeros/as, una vez estudiada en profundidad la propuesta patronal, resulta que lo que nos contaron de viva voz es aún peor cuando lo vemos por escrito. Ni la peor de las situaciones económicas de un país y de un sector con hasta un 40% de bajada justifica la barbaridad plasmada en su propuesta de Convenio*» [<http://www.fetico.es/?sec=noticias&subsec=2&tmpl=2&id=790>], consultado el 30-01-2013.]

<sup>3</sup> Más información de las modificaciones en el Convenio [http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub89524\\_Somos\\_digital\\_n\\_45.pdf](http://www.fecoht.ccoo.es/comunes/recursos/1/pub89524_Somos_digital_n_45.pdf) Fuente consultada 30-01-2013.

«el acuerdo muestra un equilibrio, fruto de la renuncia que ambas partes han hecho a sus planteamientos iniciales; además, en él priman las medidas de flexibilidad interna que permiten ligar la evolución de los salarios a la productividad y, por tanto, garantizar el nivel de empleo»<sup>4</sup>. Los sindicatos de clase que no firmaron el Convenio (CCOO y UGT) advierten que *«pierden los de siempre los trabajadores y trabajadoras del sector y, ganan los de siempre las empresas que quieren aumentar sus beneficios no por políticas comerciales serias, sino asfixiando a los trabajadores y trabajadoras aprovechando la coyuntura económica que vivimos»*<sup>5</sup>. El discurso sindical que denuncia el nuevo Convenio sitúa en el centro de la controversia la tensión entre tiempo de trabajo y tiempo de vida anunciada anteriormente: *«a partir de ahora los trabajadores y trabajadoras del sector, si antes trabajaban en precario han pasado a no tener vida»*.

El presente artículo sintetiza la investigación mencionada anteriormente sobre los empleados de los grandes centros comerciales situados en la periferia Norte de la ciudad de Murcia. Esta localización de megacentros comerciales rodeados de nuevas urbanizaciones ha reconfigurado el espacio metropolitano hasta el punto que hablamos de una «ciudad de los centros comerciales» para referirnos a esta nueva configuración territorial, que tiene indudables repercusiones sobre los tiempos sociales de los trabajadores de estos establecimientos.

Dado que el objeto de la investigación es indagar en la intersección entre producción y reproducción social, se ha optado por un diseño de trabajo de campo que cruzara las dimensiones «configuración familiar» y «organización social del tiempo de trabajo» (véase tabla 1). Además, se definieron otros criterios a tener en cuenta: a) diferenciación «trabajos cara al público» / «trabajos de reposición, almacén, montaje, transporte»; b) diferenciación según género; c) diferenciación por localización espacial de la residencia de trabajadores: pedanía-huerta de Murcia / Centro urbano de Murcia / De fuera del municipio de Murcia; y d) diferenciación étnica: incluir trabajadores y trabajadoras inmigrantes.

La técnica de investigación utilizada fue la entrevista en profundidad con un guión que buscaba recoger la historia o el relato de vida del entrevistado o entrevistada.<sup>6</sup>

<sup>4</sup> Noticia web ANGED 31 enero de 2013 <http://www.anged.es/noticia.aspx?idnoticia=47>. Fuente consultada 12-02-2013

<sup>5</sup> Noticia web CCOO 31 de enero de 2013 [http://www.fecoht.ccoo.es/fecoht/menu.do?Areas:Accion\\_sindical:Actualidad:480482](http://www.fecoht.ccoo.es/fecoht/menu.do?Areas:Accion_sindical:Actualidad:480482). Los sindicatos de empresa terminaron firmando el Convenio, acuerdo que «venden» como un éxito porque *«la patronal ve fulminadas la mayoría de sus propuestas en el Convenio de grandes almacenes»*, aunque reconocen su debilidad al afirmar que *«es un Convenio para los tiempos de crisis que vivimos y nos permite a los trabajadores de grandes almacenes mantener nuestros derechos hasta que la situación mejore»* (Noticia web FETICO 31 de enero de 2013, <http://www.fetico.es>). Fuentes consultadas 11-02-2013.

<sup>6</sup> Véase en el anexo el guión utilizado para las entrevistas.

Tabla 1. Diseño estructural de la muestra de investigación y distribución de los trabajadores y trabajadoras entrevistados en el trabajo de campo

CONFIGURACIÓN FAMILIAR / ORGANIZACIÓN TIEMPOS DE TRABAJO		
	<i>Jornada de trabajo «normal»</i>	<i>Jornada de trabajo «no convencional» (tiempo parcial, trabajo nocturno, trabajo de fin de semana)</i>
Vive con sus padres	Marta / Juana	Paco
Vive solo o en piso compartido (con amigos o en pareja)	Mara / Clara / Lorena	David / Nicolás
Vive en familia con al menos un hijo (en pareja o separados)	Paula / Nina / Mariluz / Pilar / Dilma	Vicenta
<p>También se realizaron tres entrevistas en el ámbito sindical:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Un delegado del sindicato Comisiones Obreras en IKEA</li> <li>– Secretaría de la Federación del Comercio de Unión General de Trabajadores</li> <li>– Secretaría Federación del Comercio de Comisiones Obreras</li> </ul> <p>Relación de todas las personas entrevistadas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– Mujeres: Marta, Juana, Mara, Clara, Lorena, Paula, Nin, Mariluz, Pila, Dilma, Vicenta.</li> <li>– Hombres: Paco, David, Nicolás.</li> <li>– Sindicatos: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegado CCOO en Ikea</li> <li>• Secretaría Federación Comercio. UGT</li> <li>• Secretaría Federación Comercio. CCOO</li> </ul> </li> </ul>		

## 2. Sostenibilidad de la vida y organización del trabajo en las grandes superficies comerciales

En los últimos años, la ciudad de Murcia ha conocido una expansión enorme de las grandes superficies comerciales y sobre los mismos recalcan miles de trabajadores. Según las últimas estadísticas regionales de que disponemos, en el año 2008 se empleaban 21.241 trabajadores en el comercio minorista localizado en el municipio de Murcia (esto es, el 35% del total del empleo regional en este subsector)<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Su implantación se ha intensificado desde 2006 hasta situar a Murcia entre las tres regiones urbanas de España (junto con Madrid y Asturias) con mayor densidad de centros comerciales, tal y como describe el Consejo Económico y Social de la Región de Murcia (2008): «... la Región de Murcia se incorporó con cierto retraso al proceso de creación de centros comerciales ya que hasta 1985 no entró en funcionamiento el primero. Y lo hizo con relativa lentitud pues en 2002 la Superficie Bruta Alquilable (SBA) instalada suponía solo el 1,26% de la española. Pero desde 2003 se acelera. Con moderación hasta 2005 (se llegó a 156.000 m<sup>2</sup> aproximadamente, el 1,47% de España). Y extraordinariamente a partir de 2006: después de los nuevos centros comerciales abiertos desde ese año congregan en 2008 en la Región el 4,25% de la

En España, la oferta de empleo en las grandes superficies comerciales se ha constituido en un espacio laboral para los estratos jóvenes de la población trabajadora. Según el Informe Anual de 2011 de la Asociación Nacional de Grandes Empresas de Distribución (ANGED), en este subsector del comercio se emplean 230.810 trabajadores (un 2,9% menos que el año anterior), de los cuales un 89,1% realizan tareas comerciales y un 10,8% administrativas. Desde el punto de vista de la contratación cuatro de cada cinco contratos son indefinidos; pero desde el punto de vista de la jornada laboral 6 de cada 10 empleos son a tiempo completo, o dicho de otra forma, el 40% empleos son a tiempo parcial. Desde la perspectiva de género, la presencia de mujeres empleadas se eleva al 68% y el de varones al 32%. La sobrerrepresentación de mujeres en su estructura ocupacional es otro de los rasgos característicos de este mercado de trabajo.

En las entrevistas realizadas a sindicalistas del sector del comercio, se recogen apreciaciones que indican el cambio en la composición social del trabajo inducido por la nueva lógica comercial de las grandes superficies. Por un lado, se apunta a una ruptura respecto a los empleados del comercio tradicional y sus condiciones de estabilidad, reconocimiento profesional y movilidad social ascendente, es decir, entre los profesionales de «crecimiento lento» y los «desprofesionalizados» de «crecimiento rápido»: *«van desapareciendo trabajadores y apareciendo trabajadores como si fuesen setas, vamos, no tienen ningún respeto por el trabajador. Y la profesionalidad está desapareciendo, porque, si tú contratas a una persona cada tres meses, pues la verdad es que tampoco le das tiempo a que el trabajador se haga con el trabajo que tiene que realizar»* (Entrevista a responsable de Federación del Comercio de CCOO-Región de Murcia)<sup>8</sup>.

Por otro lado, las nuevas condiciones laborales de temporalidad y flexibilidad se relacionan con un tipo de composición social del trabajo en los grandes centros comerciales que se presupone que «está de paso» ... De tal forma que termina naturalizándose una perversa asociación: a las categorías socialmente devaluadas como las que componen el nuevo proletariado de los centros comerciales -jóvenes, mujeres e inmigrantes- le corresponden condiciones laborales degradadas: *«... en cajas, suele haber muchas mamás, también hay muchos estudiantes. Se intenta también compaginar*

---

SBA española. Pero es la densidad de centros comerciales (m<sup>2</sup> de SBA por 1.000 habitantes) la ratio más adecuada para valorar el cambio: se ha pasado de 97 m<sup>2</sup> en 1999 a 395 en 2008. Es decir, de una densidad comercial que era el 71,3% de la española a rebasar esta en un 37,6%. De ser la sexta más baja de las comunidades autónomas a la tercera más elevada tras Madrid y Asturias. En total hay 19 centros comerciales en la Comunidad Autónoma de Murcia que congregan 562.703 m<sup>2</sup>, 1.226 comercios y casi 39.000 plazas de aparcamiento. El municipio de Murcia en sus siete centros el 46,4% de la SBA. Con los dos de Molina de Segura el área comercial de Murcia concentra el 50,4% de la SBA regional» (p. 672).

<sup>8</sup> La hipótesis de la desprofesionalización como cuestionamiento del ideal weberiano de la profesión fue mostrada empíricamente en nuestro trabajo sobre los empleados de la hostelería turística, *los nuevos braceros del ocio* (Castellanos y Pedreño, 2006). Para una reciente y atinada lectura del proceso de desprofesionalización como parte de la racionalidad neoliberal, véase Laval y Dardot (2013).

con estudiantes porque es gente que te va a trabajar los fines de semana y viene bien» (Entrevista al delegado sindical de IKEA).

## 2.1. A veces gana el trabajo y la vida se queda para después<sup>9</sup>

En esta frase se sintetiza la representación de muchos de los trabajadores entrevistados. «No tener vida» es la otra expresión utilizada por muchos para referirse a lo que podríamos entender en términos de subsunción de la vida a los imperativos de la producción, pues detrás de esta vivencia subjetiva está la organización social de los tiempos de trabajo en los grandes centros comerciales en un doble sentido:

### A) *La intensificación de los tiempos de trabajo y de la disponibilidad hacia el trabajo*

La estrategia predominante de gestión de los tiempos de trabajo se sintetiza en la fórmula empleada por una supervisora en el establecimiento a su cargo (en un restaurante de uno de los grandes centros comerciales) en términos de «tensión de trabajo». La estructura organizacional fuertemente jerarquizada y con roles muy delimitados facilitaba a la cadena de mando que fomentase esta «tensión de trabajo», es decir, aumentar la intensificación de los ritmos y evitar el relajamiento de los empleados manteniéndolos constantemente en tensión. La empresa pretendía que los trabajadores interiorizasen su cultura y modelo organizacional en términos de disponibilidad y sacrificio.

La actual crisis del empleo, con sus secuelas de fuertes reducciones de plantillas, está sirviendo de acicate para la intensificación de los ritmos de trabajo. Uno de los aspectos destacados de la entrevista a Paco, trabajador de carga y descarga de una gran tienda comercial, es la política que sigue la empresa de creación de una buena atmósfera laboral. Se trata de una de las empresas más importantes del centro comercial tanto por volumen de trabajo como de renombre, de hecho es un foco de atracción para potenciales empresas y para los consumidores. A pesar de haber rebajado la plantilla en una proporción considerable (según Paco, una sexta parte) mantiene algunas características propias de la inversión por crear «un buen clima de trabajo» y valorizar su personal. Para conseguirlo la empresa realiza anualmente evaluaciones de rendimiento, capacidad y personalidad a todos sus empleados. Estas evaluaciones son bidireccionales, es decir, los empleados también valoran de forma anónima a sus cargos superiores y a la empresa: «*hay un clima de trabajo como muy correcto, no te chillan ni nada*». Por otro lado, también promueve otros valores entre sus empleados como son el respeto al Medio Ambiente (marketing verde) proponiendo y facilitando que compartan vehículo; tienen precios muy baratos para sus empleados en la cantina, informan a los empleados de las ventas, se les anima y agradece su labor e incluso felicita los cumpleaños y dan el día libre. Este pro-

<sup>9</sup> Frase extraída de la entrevista a Marta.

tendido ambiente conciliador y familiar de trabajo se ve agredido por la cruda realidad de los efectos de la actual crisis: han despedido a compañeros (Paco tiene la sensación de hacer el trabajo de dos personas); se han intensificado los ritmos de trabajo aumentando la carga por empleado; y se ha degradado el ambiente de trabajo al incrementarse la competencia entre trabajadores, disminuyendo a su vez la solidaridad colectiva: *«con la crisis estamos todos a ver quién hace más»*.

Con la crisis se ha endurecido la «tensión en el trabajo», pues la incertidumbre sobre la continuidad en el empleo es enorme, *«en estos tiempos el trabajo es una lotería* (entrevista a Nina) y se incrementa la presión del ejército de reserva, *«yo cuando me llega un currículum y hay alguna por la caja le digo: Puf, anda que ya podemos estar listas y espabilando»*. La nueva gobernabilidad del trabajo, y máxime en un contexto de crisis, induce a que a los y las compañero/as se les considere rivales (para conseguir un ascenso o incluso para mantener el empleo) y que se asuma como amenaza al que solicita empleo.

Nina ha conseguido hacerse un hueco en la tienda de ropa en la que trabaja como dependienta, mostrando la encarnizada lucha en la que se ha convertido el mundo laboral bajo premisas neoliberales. Ha conseguido posicionarse como empleada modélica primando su individualidad y sus mejores armas: disponibilidad y actitud de entrega hacia la empresa.

En definitiva, las condiciones laborales de los grandes centros comerciales están determinadas por contratos precarios y flexibilidad extrema en la organización de los tiempos. Esto condiciona enormemente las disposiciones de los empleados/as pues sienten una especie de triple presión laboral: 1) por arriba, la ejercida por parte de jefes y encargados con un control directo e indirecto de su trabajo y donde los contratos indefinidos no son una garantía; 2) horizontalmente, entre los mismos compañeros/as, por posicionarse con ventaja para poder obtener y/o mantener un puesto de trabajo y premios individuales como no tener turno de cierre, obtener mejores fechas en vacaciones...; y 3) por debajo, con el ejército de reserva de parados/as sin cualificación que podrían optar a sus puestos de trabajo.

### B) *Los horarios laborales*

Lo primero que constata la investigación es la diversidad de tiempos de trabajo existente en los centros comerciales (véase tabla 2). La jornada partida y la jornada continua en turnos de mañana o tarde son las modalidades de horarios laborales más frecuentes entre los dependientes u otros empleados que trabajan cara al público. La jornada partida se asocia fuertemente en los relatos de vida con un tipo de horario en el que la vida queda subsumida a los imperativos del trabajo con expresiones tales como «no tener vida» o «no tener tiempo». La jornada continua en turnos de mañana o de tarde aparece, por contraposición a la anterior, como un horario más plausible para disponer de tiempo no subsumido al trabajo.

En cualesquiera de los casos, la norma empresarial de los grandes centros comerciales ha convertido en un día más de la jornada laboral, los sábados por la tarde, y desde la firma en enero de 2013 del nuevo Convenio colectivo también los domingos (u otros festivos).

Tabla 2. Horarios laborales y vivencias del tiempo

TIPO DE HORARIO LABORAL	VIVENCIA DEL TIEMPO DE TRABAJO EN LOS RELATOS DE LOS/AS EMPLEADOS/AS
<i>Jornada partida</i>	<b>Mara trabaja en la infocentralita</b> de un comercio donde tiene una jornada laboral partida que vive con desasosiego: <i>«en jornada partida sí que pensé que no quería eso nunca más en mi vida, porque abí sí que no tenía ganas de hacer nada... personalmente detesto ese horario [...] necesito mis horas para hacer mis cosas, mis talleres, mis cursos, mis historias ... a mí me angustia mucho no tener tiempo»</i> .
<i>Horario nocturno</i>	<b>Paco trabaja en horario nocturno en la logística y reposición</b> de un gran almacén comercial que está en funcionamiento permanente las 24 horas del día y los 365 días del año dentro de una organización laboral de más de 500 trabajadores. Cada día Paco se levanta a las 3 de la mañana, coge su coche (recurso imprescindible por su horario) y recorre los diez kilómetros de distancia entre su domicilio y el centro comercial. Su horario de trabajo comienza a las 4 de la madrugada y termina a las 12,30 del mediodía. El horario de trabajo de Paco es en principio una elección personal que puede llevar por no tener cargas familiares ni hijos: <i>«yo me organizo así»</i> , aunque ciertamente lo define como <i>«no normal»</i> .
<i>Jornada laboral que incluye los sábados por la tarde</i>	<b>Marta es la encargada de una gran tienda comercial con varios establecimientos.</b> Las largas jornadas y el trabajo en fin de semana imprimen en Marta el sentimiento de haber dedicado poco tiempo a sí misma y a sus relaciones sociales y familiares. «Tener tiempo» se ha convertido en una lucha infructuosa, pues si bien asegura que puede elegir las dos tardes que libra entre semana, en realidad, las programa en función de las necesidades de la empresa. Sus intentos de librar un sábado cada dos meses chocan a menudo con las exigencias del tiempo productivo.
<i>Jornadas semanales organizadas por la desdiferenciación entre días laborales y festivos</i>	<b>Nicolás forma parte del equipo de mantenimiento del centro comercial.</b> La plantilla de mantenimiento consta de seis personas (y dos suplentes) con edades entre 25 y 33 años que se organizan en dos grupos de tres repartidos de lunes a viernes en turno de mañana (de 9 a 16 h.) y de tarde (16 a 22,30 h.). Los fines de semana llegan a trabajar 14 horas seguidas (bien sábado, bien festivos). Al mes tienen muy pocos días en fin de semana libres, solo 2 sábados y un domingo. Como durante la semana) trabajan 7 horas (en turno de mañana y 6,5 horas (en turno de tarde), las horas que les restan para alcanzar la jornada de 40 h. las completan en fin de semana, en sábados y domingos. La empresa iguala económicamente el valor de las horas entre semana con las de fin de semana, al no considerarlas como horas extraordinarias, desapareciendo los festivos. Todos los días son laborales por un proceso de homogeneización de horas y días.

<p><i>Variabilidad horaria sin tiempo suficiente de preaviso</i></p>	<p><b>Juana trabaja como dependienta en una tienda de la cadena Zara.</b> Su principal fuente de angustia y frustración es la aleatoria organización de los tiempos de trabajo <i>«depende de las necesidades de la tienda»</i>. Los turnos deberían establecerse por Convenio tres semanas antes y solo ser modificarlos por necesidad u obligación. Sin embargo, la realidad que encuentra esta empleada es que no hay estabilidad en los turnos y los horarios son modificados sistemáticamente según la carga de trabajo y la conveniencia de la empresa, lo que obliga a las trabajadoras (que no sean madres) a readaptar sus planes de vida constantemente: <i>«no puedes hacer planes con el resto de la gente, no puedes hacer cursos, no puedes hacer nada»</i>.</p>
--	--

Como relata Nina, la tienda se abre los domingos: *«lo impone el centro comercial»*, y otros días festivos: *«a lo mejor en Nochebuena y Nochevieja si no estuviésemos en un centro comercial cerraríamos antes»*. Esta determinación de los horarios laborales es definida por los trabajadores en términos radicalmente contrapuestos al discurso empresarial, esto es, como un tiempo anómalo o anormal en la medida que dificulta o imposibilita una ordenación normal de sus tiempos sociales no laborales —como dice Lorena, una empleada de una tienda de la cadena Zara—, el problema de trabajar sábados y festivos es que *«quieres compartir tu ocio con tus amigos o con tu familia y no puedes»*.

Todo apunta a que esta ruptura con las convenciones de la ordenación social de los tiempos fundamenta una percepción presente en los relatos de los trabajadores según la cual parecieran estar narrando cómo el centro comercial se incorpora o encarna en sus vidas. Es decir, una identidad de sí mismos indiferenciada de las determinaciones temporales del espacio productivo: *«podríamos quedarnos encerrados en él durante un año y no haría falta salir a por nada»* (entrevista a Marta). Esta pérdida de autonomía es precisamente la que experimentan los empleados sujetos a una intensa variabilidad de sus horarios laborales sin que apenas medie un tiempo suficiente de preaviso.

Esta constitución del tiempo de trabajo como una normalización de lo anómalo aparece como una constante en los relatos de vida de los trabajadores entrevistados. Son quizás los trabajadores de mantenimiento del centro comercial los que experimentan en un grado más extremo la desdiferenciación entre días de la semana y domingos. Igual consideración de anormalidad de los horarios laborales representan los trabajadores nocturnos que realizan las tareas de reposición y logística del centro comercial, los cuales experimentan una profunda perturbación de sus tiempos sociales extralaborales que configurarían un tipo específico de narrativa sobre el trabajo y la vida en términos de *«identidad del absurdo»*<sup>10</sup>.

<sup>10</sup> Carlos de Castro, en una interesante investigación sobre las narrativas de los trabajadores en diferentes lógicas de organización de los tiempos de trabajo, detecta entre las trabajadoras temporales de un hipermercado *«una identidad narrativa del absurdo en el sentido de que expresan su incapacidad para comprender la dinámica de acontecimientos que las arastran,*

## 2.2. El tiempo de desplazamiento al trabajo

Las grandes superficies comerciales localizadas en los extrarradios de la ciudad adquieren una nueva centralidad espacial por ser un nodo de atracción de flujos de mercancías, trabajadores y consumidores. Y en cuanto tal, el centro comercial se convierte en un generador de integración espacial que desdiferencia las viejas fronteras centro-periferia y articula reticularmente múltiples puntos del territorio, según un proceso de compresión espacio-temporal que Harvey (1998) identifica como propio de la condición de la postmodernidad global. Solamente observando los flujos que protagonizan los trabajadores entrevistados en esta investigación en los desplazamientos diarios hacia los centros comerciales, desde sus respectivos lugares de residencia, se aprecia la nueva lógica territorial inducida por el centro comercial. Se trata de una malla de flujos de trabajo originada en múltiples puntos del territorio, preferentemente en el espacio de las viejas pedanías huertanas y en los barrios céntricos, pero no solamente, pues también vincula a los municipios adyacentes (Molina, Torres de Cotillas, Alcantarilla, etc.). Esta movilidad permanente del trabajo a través de su automovilidad privada es uno de los múltiples síntomas de las nuevas condiciones de vida que la reestructuración urbana y territorial impone a los trabajadores metropolitanos.

En los relatos de vida de la investigación se presta una especial atención al transporte y la dependencia del automóvil pues es un condicionante objetivo para la gran mayoría de los trabajadores de los centros comerciales del extrarradio.

Paula, encargada de una tienda del centro comercial, tiene dependencia total del vehículo para poder trabajar porque como ella afirma *«mientras mi coche me funcione yo no tengo problemas»* y considera que el transporte público no solucionará el problema porque es caro y porque la mayor parte de la mano de obra son gente de las afueras con pésima conexión, tanto por bus como por el recién inaugurado tranvía que solo comunica el centro urbano de la ciudad con las universidades y centros comerciales.

El caso de Mari Luz muestra la dependencia del desplazamiento continuo mediante la automovilidad privada entre los diferentes espacios de estas trabajadoras de la ciudad de los centros comerciales. Este incesante movimiento tiene que ver con el complejo espacio geográfico compuesto por a) los lugares en los que estudian y realizan otras actividades sus hijos, b) el lugar de residencia de los padres de Mariluz (Alicante), c) los cambios de residencia de la familia a lo largo de estos años en Murcia: desde la vida en los suburbios residenciales de las afueras de la ciudad hasta su reciente relocalización en un barrio céntrico y d) los centros comerciales donde desarrolla su trabajo. El relato de esa itinerancia permanente para atender su trabajo, su familia y sus estudios, la llevan a considerar esa vida *«anormal»*.

---

una dinámica frente a la que se consideran igualmente incapaces de intervenir. En consecuencia, se conciben a sí mismas como seres arrastrados por dinámicas ilegibles e incontrolables, literalmente seres a la deriva» (De Castro, 2010, pp. 413-414).

Clara representa un relato de vida que muestra que el hecho de no disponer del recurso de la automovilidad se convierte en un hándicap en la ciudad de los centros comerciales. Esto le ocasionaba importantes dificultades de transporte y la necesidad de buscar diariamente alternativas (compañeros, amigos) para viajar al centro urbano de Murcia desde los centros comerciales de la zona Norte, donde trabajaba como camarera de un restaurante, pues por los horarios nocturnos de salida era totalmente imposible utilizar transporte público. Utilizaba regularmente el autobús urbano para llegar a su puesto de trabajo, tal es así que incluso sus lugares de residencia estaban condicionados a disponer de una parada de autobús cerca.

### *3. Estrategias familiares, tiempo de trabajo y organización del cuidado a personas dependientes*

En el escenario analizado anteriormente de subsunción de la vida en los imperativos de la norma de producción de los grandes centros comerciales, en la cual se produce una normalización de unos tiempos de trabajo anómalos que introducen profundas perturbaciones en la ordenación normal de los tiempos sociales de los trabajadores, cabe preguntarse sobre la organización social de los tiempos de cuidado a personas dependientes entre aquellos empleados que o bien tengan hijos o bien personas mayores o enfermas a su cargo.

#### 3.1. ¿Cómo se organizan las familias?

En los relatos de vida de las madres trabajadora de nuestra investigación ninguna entrevistada tenía contratados servicios externos de cuidado de niños u otras personas dependientes, constatándose 1) el papel estratégico que cumplen las abuelas u otros familiares próximos para la conciliación de la vida laboral y familiar; y 2) la pervivencia de un reparto desigual entre géneros en la distribución de las tareas de cuidado y de mantenimiento del hogar. El relato de vida de Pilar, una dependiente de una tienda de artículos para el hogar del gran centro comercial, sintetiza una estrategia familiar tradicional de cuidado de los hijos con una fuerte asimetría de género en la distribución de las tareas. Cuando su marido trabajaba en la construcción, ganando «un buen» salario, pero con largas jornadas laborales, Pilar se ocupaba de todas las tareas del hogar y del cuidado de sus hijos. Con cierta queja, explica que ha criado a sus hijos sola, ya que desde que nació la primera hija, su marido ha estado trabajando prácticamente durante todo el día. Además durante un tiempo se tuvo que ocupar del cuidado de su madre, por lo que para ella ha sido imposible mantener aquellos empleos que requerían cumplir con una jornada completa. Ahora, con la nueva situación laboral de su marido, este está por las tardes en casa, por lo que Pilar se siente tranquila cuando tiene turno de tarde, ya que él se ocupa de llevar a sus hijos a las actividades que llevan a cabo y de prepararles la cena.

Aun así, Pilar no ha dejado de hacer casi todas las tareas de la casa y de atender las necesidades de sus hijos. Aunque haya habido cierto deterioro del patrón del varón gana-pan (*male breadwinner*) de su marido, y aunque ahora este atiende más a los hijos y realiza algunas tareas domésticas, ella hace la comida para el día siguiente cuando trabaja de mañanas, se ocupa de lavar, planchar, y las demás tareas del hogar, y las semanas que no trabaja por la tarde, es ella quien se ocupa de llevar a los hijos a sus actividades. Efectivamente, y como está detectándose desde diferentes investigaciones sociales, «de forma sorprendente, la ideología de la domesticidad propia de este modelo [el del patrón *male breadwinner*], acompañada de un esencialismo de género (implícito o explícito), sigue teniendo un fuerte protagonismo simbólico y dejando constancia de sus profundas raíces» (Castelló, 2011, p. 38). En los estratos de las clases trabajadoras que son a los que pertenece Pilar, la gestión del cuidado de los hijos afirma una apuesta u opción «familista» frente a la opción de la mercantilización, como ha puesto de manifiesto la investigación citada de Laia Castelló (2011) que refiriéndose a las familias de estratos obreros afirma que «la opción de mercantilizar o de utilizar los recursos públicos para el cuidado [más frecuente en las nuevas clases medias] no es cuestión de recursos monetarios pero tampoco se contempla por ser una opción que refleja el fracaso maternal. La opción «familista» entre las clases trabajadoras se vive como algo que demuestra, en cierta medida, la capacidad de autosuficiencia y autogestión de la madre, mientras que la mercantilización es una opción que se percibe como algo que se pone en acción en caso de urgencia» (p. 37).

Según el Módulo sobre Conciliación entre la Vida Laboral y Familiar de la Encuesta de Población Activa en España del año 2010, para el conjunto de España, el 14,7% de las personas entre 16 y 64 años con al menos un hijo menor de 14 años (1,43 millones en total) utilizó regularmente servicios de cuidado de niños en el año 2010. En Murcia de las casi 360 mil personas en esta situación, un 12,55% utilizó servicios externos, un 2,12% menos que la media española. Existen notables diferencias entre Comunidades Autónomas, concretamente aquellas que tienen un PIB inferior a la media, como es el caso de la Región de Murcia, son también aquellas donde se contratan menos servicios. Se aprecia, por tanto, una diferenciación espacial determinada por factores económicos y de renta. La norma de familia y género «familista» se sostiene sobre estas condiciones materiales de existencia. Los bajos salarios y las condiciones de incertidumbre del vínculo contractual en los grandes centros comerciales refuerzan, como hemos visto en el caso de Pilar, la estrategia tradicional de cuidado.

El determinante económico en el cuidado se refuerza al comprobar que seis de cada diez personas que decidieron trabajar a tiempo parcial o dejar de trabajar para cuidar a sus niños lo hicieron porque los servicios de atención son «muy caros». Existe un coste de oportunidad al asumir el cuidado uno/a mismo/a de sus hijos y/o familiares dependientes, que hace rentable dejar de ingresar una renta pero soslayar los gastos asociados al externalizar el cuidado.

En general, se contratan en España un porcentaje bajo de servicios de cuidado tanto de niños como de dependientes y en Murcia aún en menos

proporción. Siendo la población murciana más joven que la media, con una natalidad más elevada, inferimos que es necesario recurrir más a las redes familiares donde cobra especial importancia la figura de «los abuelos».

A nivel nacional el 5,1% de la población entre 16 y 64 años se hizo cargo regularmente del cuidado de niños y el 8,7% atendió a personas dependientes. El cuidado en Murcia de hijos y dependientes que no son propios es superior a la media, las mujeres están casi un punto por encima y los hombres por debajo un 0,6%. De nuevo observamos como el cuidado recae con más peso sobre los hombros de las mujeres. En números absolutos cuidan a otros niños que no son sus hijos más del doble de mujeres que de hombres, 16.700 hombres por 34.500 mujeres. En este punto hay una diferencia entre comunidades con PIB superior con porcentajes menores a la media y las que lo tienen inferior con porcentajes superiores. Esto es debido en parte a la tradicional fortaleza de las redes de solidaridad familiares murcianas, la cultura familiar y por otra a la menor disponibilidad de recursos económicos para externalizar el cuidado.

### 3.2. ¿Qué posibilidades de conciliación brinda la organización real del trabajo?

El nuevo Convenio colectivo firmado en enero de 2013 ha endurecido la reglamentación laboral dificultando la conciliación a los trabajador/as. Por un lado han eliminado el artículo n.º 43 que permitía la posibilidad de obtener una excedencia por motivos familiares. Por otro, la patronal ha incluido cinco nuevas cláusulas que imponen nuevas restricciones a la solicitud de los trabajadores de cambio de horario y/o fechas de trabajo, donde se otorga a la empresa todo el poder de decisión vinculante: *«la empresa, con el fin de hacer posible la conciliación de la vida familiar y laboral en los términos solicitados, analizará la posibilidad de concederlo tanto en su propio puesto, como habilitando un cambio de área/departamento/división, e incluso, si ello lo hiciese posible, el cambio de centro de trabajo. De no ser posible en este caso, la concesión en los términos solicitados, se expresará la causa organizativa o productiva que no lo permite y se ofrecerán las alternativas que resulten viables en la empresa»*<sup>11</sup>. O dicho de otro modo, la decisión última sobre la reorganización de los tiempos de trabajo para facilitar la conciliación estará siempre supeditada a las necesidades de la empresa, no de los trabajadores. Este empeoramiento de las condiciones de trabajo no es más que la constatación del inmenso abismo entre lo que se dice en el papel y lo que se hace en la práctica:

El Convenio colectivo lo que ha hecho es asumir la Ley de Igualdad, asumirla, incluso mejorarla pero es un brindis al sol, porque lo que dice bueno: una mamá, un papá, puede hasta que su hijo o hija cumpla 8 años reducir su jornada para cuidar a un menor. Lo que hace es reducir un tercio, un octavo su jornada,

<sup>11</sup> Convenio Colectivo de Grandes Almacenes. Sección 5: conciliación de la vida laboral y familiar. VI guarda legal, parámetro n.º 3.

eh... y adecuar su horario a la guardería o el colegio. El Convenio dice que hasta los 10 años se puede negociar con la empresa un cambio de horario, ¡eso es imposible! Eso queda muy bonito en papel... En nuestro sector también pasa una cosa que es que no todos somos 40 horas semanales (entrevista delegado sindical de IKEA).

La flexibilidad horaria está claramente vinculada a los imperativos de la lógica productiva, pero todo son problemas cuando se trata de aplicar horarios flexibles adaptados a las necesidades vitales de los trabajadores, como muestra el mencionado anteriormente Módulo de Conciliación de la EPA 2010.

La organización social de los tiempos de trabajo en los grandes centros comerciales, con todo el despliegue de jornadas laborales anómalas que conlleva, unido al precario, limitado y endeble reconocimiento en el Convenio Colectivo, convierte en insostenible la conciliación de la vida laboral y familiar. Ciertamente se encuentran prácticas empresariales de amoldamiento de los horarios de trabajo a los horarios del colegio de los niños o se da preferencia en la elección de turno a las madres trabajadoras. Pero terminan imponiéndose sobre la vida de los y las trabajadoras, los imperativos de una organización de los tiempos que tiende a querer atender al cliente los 365 días del año y el máximo de horas posibles al día.

Paula, una encargada de una tienda del gran centro comercial, expresa la incompatibilidad de sus horarios con el cuidado y la atención que desearía ofrecer a su hija, además de la imposibilidad de la atención a sí misma invirtiendo en tiempo de formación o en estudio de una oposición a profesora de secundaria. Aunque afirma que se organiza bastante bien y que puede compaginar su vida personal con sus tiempos de trabajo, sin embargo, preferiría no tener que trabajar sábados ya que no suele tener dos días libres seguidos ni puede aprovechar los fines de semana para desconectar y estar con su familia. No suele tener tiempo de ocio con su pareja, solo algunas horas que coinciden durante la semana, al medio día o por la noche. Las tareas en casa son compartidas por los dos adultos, que recurren de forma puntual a la familia, pero no sistemáticamente. Paula vive el alejamiento de su familia por trabajo como una pérdida personal importante *«¡es una pena! Porque me voy a perder muchas cosas de mi hija, porque los sábados voy a estar todo el día encerrada en una tienda, pero bueno, es lo que hay»*.

El producto final de estas tensiones son organigramas de la vida insostenibles, repletos de sacrificios personales, es como si la organización hiperflexible exigida por los grandes centros comerciales (y en general por el nuevo capitalismo global) pidiera a sus empleadas una racionalización de sus identidades personales para que asumieran determinados costes como, por ejemplo, en el caso de Nina, dependienta de tienda de una empresa multinacional, pagar el peaje de no ser madre del todo: *«mi madre es la que ha estado desde que el crío nació prácticamente, yo cuando mi hijo tenía una semana yo me fui a trabajar»*. Estudiando la distribución de los tiempos de trabajo y cotidianos de Nina se observa que los inestables equilibrios de la conciliación de la vida y el trabajo terminan generando «un turno imposible» de sacrificios personales que solamente es posible solventar me-

dante el recurso a personas próximas (abuela, novio), y sobre todo mediante un discurso de racionalización en el sentido freudiano que viene a reprimir o asumir como naturales los costes personales de no poder estar más tiempo con su hijo, depender de sus redes familiares, trabajar fines de semana y festivos, hasta dar por sentado que «*si estamos más tiempo aquí que en nuestras casas*» y que por tanto la empresa se ha convertido en una especie de cobertura emocional que te cuida y mimas «*como si fuesen mi familia*»<sup>12</sup>.

Además de su escasa atención a la sostenibilidad de la vida, las prácticas empresariales de organización de tiempos en el centro comercial han convertido la conciliación de la vida familiar y laboral en un terreno de disputa y controversia, y por tanto de segmentación, en el interior de las plantillas. Este conflicto entre trabajadoras/es sin hijos y con hijos está muy presente. Como otros empleados y empleadas de la tienda, Vicenta percibe como injustas las medidas de conciliación practicadas en su empresa destinadas a madres empleadas con niños pequeños. Estas mujeres pueden elegir los turnos de mañana quedando eximidas de las rotaciones entre turnos. Esto es vivido por Vicenta y una parte los empleados como «un privilegio» y una forma de desigualdad que afecta al resto de la plantilla, ya que los obliga a establecerse o rotar por turnos de tarde y de fin de semana. La conciliación familiar y laboral es un problema no resuelto eficientemente ni para madres ni para el resto de empleadas que no lo son.

### 3.3. Opciones

Las opciones del contrato a tiempo parcial o de dejar el trabajo han sido las dos respuestas dadas por los trabajadores, pero sobre todo las trabajadoras para atender a sus hijos en un contexto de dificultad estructural para la conciliación. Como ilustra el Módulo de Conciliación de la EPA 2010 ambas opciones están segmentadas por género. De los hombres que abandonan el trabajo para cuidar los hijos el 80,17% estuvieron menos de un mes o de un mes a tres, en contraste, las mujeres estuvieron de entre 6 meses y un año a más de un año en un porcentaje del 54,52%. De las 303.300 personas que decidieron dejar de trabajar en España, sin considerar la excedencia, para atender a su hijo menor de ocho años, nueve de cada diez fueron mujeres y casi la mitad dejaron su trabajo por más de un año o aún no se ha incorporado al mismo. Mayoritariamente las mujeres son las que siguen sacrificando su carrera laboral por el cuidado dentro de estrategias neotradicionalistas o «familistas».

---

<sup>12</sup> En el psicoanálisis freudiano, la racionalización es un «procedimiento mediante el cual el sujeto intenta dar una explicación coherente, desde el punto de vista lógico, o aceptable desde el punto de vista moral, a una actitud, un acto, una idea, un sentimiento, etc., cuyos motivos verdaderos no percibe... Habitualmente la racionalización no se clasifica entre los mecanismos de defensa. ... La racionalización encuentra firmes apoyos en ideologías constituidas, moral común, religiones, convicciones políticas, etc., viniendo el superyó a reforzar aquí las defensas del yo» (Lagache, Laplanche y Pontalis, 1993, pp. 349-350).

La apuesta «familista» de Pilar, dependienta del centro comercial, ha definido toda su vida laboral siempre a la búsqueda de un espacio ocupacional que le posibilitara la conciliación con el cuidado de sus hijos y del hogar. Desde que su marido quedó desempleado y posteriormente precarizado como efecto de la actual crisis económica (con sus devastadores efectos sobre el empleo en la construcción) y tiene más tiempo para dedicarlo a algunas tareas del hogar, ella se siente «liberada» en la medida en la que ahora cuenta con fracciones de tiempo de su marido disponibles para las tareas del cuidado del hogar y de los hijos, posibilitándole incrementar el tiempo de dedicación profesional (que a lo largo de toda su vida laboral ha estado condicionado por la opción «familista» de gestión del cuidado de los hijos). La disminución del horario de trabajo –y del salario– de su marido, tiene para ella la importancia que le ofrece liberarse parcialmente de las tareas que ha asumido al aceptar el rol tradicional de madre y mujer. De esta forma puede compartir algunas tareas de la crianza de sus hijos con su marido y sentirse realizada como mujer trabajadora. Así, ha podido abandonar completamente su trabajo de empleada de hogar, y por otro lado, siente la satisfacción que le proporciona el trabajo en el centro comercial pues le permite relacionarse con sus compañeras y con otras personas. La satisfacción laboral y vital de Pilar ha ido aumentando en la medida que se deterioraba el rol de gana-pan de su marido: «*que él esté ahora trabajando y ganando menos dinero, compensa el estar trabajando los dos, que compensa un montón... y estoy más realizada también*».

Este cambio demuestra que 1) la estrategia familista oculta la realidad de las desigualdades de género y de la dominación masculina y que cuando las condiciones materiales posibilitan su alteración, las mujeres experimentan una «liberación» aún estando imbuidas de disposiciones familistas, y 2) que, sin embargo, estos cambios que relajan la norma familiar y de género no ha supuesto en modo alguno un cuestionamiento del modelo del varón gana-pan.

#### 4. Conclusiones

Los relatos de vida a empleados y empleadas de los nuevos centros comerciales levantados en Murcia hace apenas media década, y que componen esta investigación, configuran la realidad de *un precariado*, que aúna bajísimos salarios, altas tasas de flexibilidad e intensificación del trabajo con disponibilidad y disciplina como actitudes básicas hacia los empleadores.

En esta investigación nos hemos interesado por la organización social de los tiempos de este precariado. Los ritmos y pautas de vida que determinan las largas y altamente flexibles jornadas laborales o los tiempos anómalos (trabajo nocturno, trabajo de sábados, etc.), los desplazamientos cotidianos entre el lugar de trabajo y el de residencia, las estrategias de multiocupación, etc., plantean *una crisis de sostenibilidad de la vida* de los, y sobre todo de las, jóvenes trabajadores de los centros comerciales: «el control impuesto por la precariedad confisca el tiempo, hasta tal punto que, cuando

se está en una situación precaria, no se tiene tiempo propio alguno» (Hardt y Negri, 2011, p. 160).

Esta crisis de vida viene sobredeterminada por el trabajo, pero también por la reproducción de pautas tradicionales de división de género en el interior de las estructuras familiares. Los relatos de las jóvenes empleadas en los centros comerciales no solamente enseñan un mundo del trabajo que les desposee de sus derechos y salarios, sino que además muestran modos de organización familiar que, pese a la incorporación de la mujer al mercado laboral, se aferran en muchos aspectos a modelos de domesticidad tradicional –aunque ciertamente también se aprecia que los varones tienen una mayor implicación en las tareas domésticas o en el cuidado de los hijos (sobre todo ahora que muchos han quedado en el desempleo o han visto reducida su jornada laboral); sin embargo, las mujeres siguen asumiendo un rol principal de planificación y gestión de lo doméstico y de los cuidados, el cual se suma a las exigencias de su participación como asalariadas adaptables en los hiperflexibles esquemas organizativos de la organización social del trabajo propia del capitalismo global.

Por ello, efectivamente, tal y como vienen insistiendo autoras feministas, la crisis de los cuidados es el síntoma de una organización social de los tiempos caracterizada por la precariedad del trabajo y de las coberturas sociales. Como ha analizado Pérez Orozco con brillante concisión en una intervención coloquial (2010): «podemos afirmar que siguen siendo las mujeres quienes se encargan de la gestión individualizada (porque no es social) de los cuidados en las casas<sup>13</sup>. Y aquí lo hacen, lo hacemos, de dos formas: volviéndonos un poco locas (si no tenemos más responsabilidad que la gestión cotidiana de un hogar con pocas necesidades) o muy locas cuando la cosa se complica (y hay niños o personas mayores o alguien tiene una enfermedad o una discapacidad) desplegando mil y una estrategias para conciliar lo imposible».

En los relatos de vida de esta investigación sobre las mujeres trabajadoras de los centros comerciales se han podido rastrear los múltiples malabarrismos que han de realizar para conseguir, precariamente, la conciliación familiar y laboral, dificultades que se derivan tanto de los modelos de relación salarial hegemónicos (política de tiempos en las jornadas, inestabilidad e incertidumbre en los contratos, bajos salarios, etc.) como de los modelos familiares neotradicionalistas (que siguen adjudicando a la mujer una función privilegiada en la esfera doméstica y del cuidado). En el interior de las plantillas se está viviendo un conflicto por las facilidades para la conciliación otorgadas por las empresas a las empleadas-madres, las cuales son vividas como agravios comparativos por los y las empleadas sin hijos, que han de asumir las reorganizaciones de turnos y horarios derivadas de estas medidas de conciliación («privilegios» las denominarán) por imperativo de la política empresarial de organización de tiempos. Estos conflictos son sintomáticos y evidencian que la conciliación entre vida y trabajo requiere de una transformación profunda de los principios jerárquicos y de escasa equidad que imperan en las empresas y en las familias.

<sup>13</sup> Como afirma Arlie Hochschild, «El Estado no ha hecho nada para aliviar la carga que recae sobre la familia» (Hochschild, 2008, p. 62).

Bien sea por las condiciones salariales bien sea por las disposiciones generadas por un origen social en las clases populares, lo cierto es que los relatos de vida obtenidos muestran que las mujeres trabajadoras de los centros comerciales apenas acuden al mercado para externalizar las labores de cuidado, aunque sí a la familia extensa, preferentemente a las abuelas, que cumplen un papel central en las estrategias de reproducción social de estas mujeres trabajadoras. Es cierto que los bajos salarios y la inestabilidad de estas mujeres desincentivan la mercantilización del hogar y del cuidado, pero también hay una resistencia cultural, más presente en las familias de clase trabajadora que en las de clase media, una reacción neotradicionalista de defensa del hogar y de la madre como un último refugio: «a medida que avanza el mercado, a medida que la familia deja de ser una unidad de producción para transformarse en una unidad de consumo, a medida que esta se enfrenta a un déficit en el cuidado y a medida que cambia el paisaje cultural del cuidado, los individuos vigilan con creciente inquietud el único símbolo primordial de cuidados perdurables que aún parece quedar en pie: la madre» (Hochschild, 2008, p. 62).

El trabajo en los centros comerciales está desindicalizado en buena parte y apuesta por una creciente individualización de las relaciones laborales. Aspira a una fragilización máxima de la dimensión ciudadana y democrática de la constitución del trabajo. El proceso de desregulación en las relaciones laborales de los grandes almacenes comerciales, acelerado desde el comienzo de la crisis, ha dado en los últimos meses un salto cuántico con la última reforma laboral de junio de 2012, que desregula las relaciones laborales a la vez que abarata y facilita el despido, junto con la aprobación del último Convenio colectivo (2013-2016). Ambas herramientas jurídico-laborales conforman una tenaza que oprime y debilita aún más la posición de los trabajadores de los centros comerciales en su capacidad de organización y decisión sobre sus condiciones de trabajo, y por extensión de vida.

### Bibliografía

- AGULLÓ, I. (2010): «Formas de ver y hacer el trabajo: el caso de las trabajadoras de grandes cadenas de moda», *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n.º 70, pp. 47-63.
- ASCHER, F. (1995): *Metápolis ou L'avenir des Villes*, Odile Jacobs, París.
- CALLEJO, J. (2005): «Estrategias temporales: relaciones entre tiempo de trabajo remunerado y tiempo de trabajo doméstico», *Cuadernos de Relaciones Laborales* 23, n.º 1, pp. 175-204.
- CANDELA, P.; PIÑÓN, J. y GALÁN, A. (2010): «Desmitificando la metrópolis global. Vida y trabajo en Las Rozas de Madrid», *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n.º 70, pp. 125-145.
- y PIÑÓN, J. (2013): *Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global*, Catarata, Madrid.
- CASTELLÓ, L. (2011): Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común, *Sociología del Trabajo*, Nueva Época, n.º 73, pp. 24-41.

- CASTELLANOS, M. L. y PEDREÑO, A. (2006): *Los nuevos braceros del ocio. Sonrisas, cuerpos flexibles e identidad de empresa en el sector turístico*, Miño y Dávila Editores, Buenos Aires.
- CASTILLO, J. J. y AGULLÓ, I. (2012): *Trabajo y vida en la sociedad de la información*, Catarata, Madrid.
- CRAWFORD, M. (2004): «El mundo en un centro comercial», en Michael Sorkin (ed.): *Variaciones sobre un parque temático. La nueva ciudad americana y el fin del espacio público*, Gustavo Gili, Barcelona.
- CONSEJO ECONÓMICO y SOCIAL (2008): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de la Región de Murcia 2008*, CES-RM, Murcia.
- DE CASTRO, C. (2010): *Trabajadores en busca de narraciones. Las consecuencias de las transformaciones del tiempo de trabajo sobre la configuración de las identidades narrativas de los trabajadores*, Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Universidad Complutense de Madrid.
- HARDT, M. y NEGRI, A. (2011): *Common wealth. El proyecto de una revolución del común*, Akal, Madrid.
- HARVEY, D. (1998): *La condición de la posmodernidad*, Amorrortu, Buenos Aires.
- (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Akal, Madrid.
- (2008): *París, capital de la modernidad*, Akal, Madrid.
- HERNÁNDEZ, P. J.; MÉNDEZ, I.; PEDREÑO, A. y TOVAR, M. (2011): *El mercado laboral de los jóvenes de la Región de Murcia*, Consejo Económico y Social de la Región de Murcia.
- HOCHSCHILD, A. R. (2008): *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Katz, Buenos Aires.
- LAGACHE, D., LAPLANCHE, J. y PONTALIS, J.-B. (1993): *Diccionario de psicoanálisis*, Paidós, Barcelona.
- LAGO, J. (2008): «La pauta de flexibilidad y heteronomía fuerte: el tiempo de las cajeras de hipermercado», en C. Prieto, R. Ramos y J. Callejo (coords.): *Nuevos tiempos del trabajo. Entre la flexibilidad competitiva de las empresas y las relaciones de género*, CIS, Madrid.
- LAVAL, C. y DARDOT, P. (2013): *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*, Gedisa, Barcelona.
- NEWMAN, A. (2010): *Informe del Mercado de Centros Comerciales*, [www.aguirrerenewman.es/eventos/estudios/Informe\\_Global\\_2010\\_Re\\_def.pdf](http://www.aguirrerenewman.es/eventos/estudios/Informe_Global_2010_Re_def.pdf)
- PÉREZ OROZCO, A. (2010): «Feminismo anticapitalista, esa escandalosa cosa y otros palabros», *Rebellion.org*
- PISARELLO, G. (2011): *Un largo Termidor. La ofensiva del constitucionalismo antidemocrático*, Trotta, Madrid.
- RODRÍGUEZ, P. (2008): «El trabajo en las sociedades posmodernas. Un puzle temporal sin solución según las trabajadoras de fin de semana», en Pilar Rodríguez (editora): *Mujeres, trabajos y empleos en tiempos de globalización*, Barcelona.
- VELTZ, P. (1999): *Mundialización, ciudades y territorios*, Ariel, Barcelona.

*ANEXO 1:  
PERFILES SOCIOLABORALES DE LAS PERSONAS  
ENTREVISTADAS:*

- Marta: En la actualidad es encargada de tres tiendas, aunque comenzó como dependienta hace diez años. Trabaja de lunes a sábado con jornada partida. Su organización laboral y personal dependen del automóvil.
- Juana: Vive con sus padres y hermano. Es indefinida en la cadena Inditex, donde trabaja desde hace cuatro años, cuando contaba con 21. Su jornada es de 26 horas semanales cobra menos de 500 euros. Ha comprado un automóvil para poder trabajar.
- Paco: Trabaja de noche, en un turno de 4 a 12,30 como reponedor y mantenimiento en una gran cadena. Está independizado y vive soltero. Cercano a la treintena lleva más de 5 años en su actual puesto.
- Mara: Trabaja como operadora en una infocentralita. Con 33 años vive con su novio, sin hijos. Con estudios superiores y jornada completa y partida
- Clara: Fue camarera primero y encargada después de una conocida cadena de restauración. No disponer de vehículo ni carnet de conducir dificultó su trabajo.
- Lorena: Es dependienta en una tienda especializada del grupo Inditex. Su contrato es de 32 horas semanales. Suele trabajar todos los sábados y sus horarios son tremendamente variables.
- David: Compagina su actividad como estudiante con la de trabajador eventual en un cine los fines de semana.
- Nicolás: Desde hace 3 años es trabajador de mantenimiento. Sus jornadas laborales son especialmente intensas en fin de semana. Tras vivir independizado años, ha regresado al hogar familiar.
- Paula: Encargada de tienda con una plantilla variable a sus órdenes. Fija discontinua, trabaja generalmente de lunes a sábado con turnos rotatorios. Vive con su pareja, ha sido madre recientemente y es propietaria de vivienda. Con estudios superiores.
- Nina: Dependienta contratada indefinida a jornada completa, alterna turnos de mañana-tarde. Divorciada, madre de un niño e hipotecada por su nueva vivienda.
- Mariluz: Trabaja en recursos humanos de una cadena con varias tiendas. Contratada indefinida con horario partido de mañana y tarde. Ha cambiado en diversas ocasiones de vivienda. Madre de dos hijos.
- Pilar: Madre de dos hijos, ha realizado múltiples trabajos con diversos horarios. En la actualidad es el principal soporte económico de su familia debido a que su marido está en paro.
- Dilma: Es madre de una niña y abuela de un niño, que junto al marido, conforman la unidad familiar. Es trabajadora inmigrante, fija discontinua en una conocida cadena de restauración. Su jornada es de 40 horas, con turnos rotativos.
- Vicenta: Trabaja en el centro comercial los fines de semana como una parte de su compleja estrategia de multiocupación. Madre joven, divorciada y con dos niños.

- Delegado CCOO en Ikea.
- Secretaría Federación Comercio. UGT.
- Secretaría Federación Comercio. CCOO.

## ANEXO 2: GUION ENTREVISTAS

0. ESQUEMA GENERAL:
  - a) Trabajo, experiencia laboral de la persona entrevistada
  - b) La empresa. Breve descripción de su actividad
  - c) Residencia. Vivienda. Composición familiar. Hogar. Transporte.
  - d) Organización de los tiempos de no trabajo (ocio, familia, etc.). Vinculación trabajo-familia. Vida cotidiana, personas dependientes, reparto de tareas en casa.
1. EL TRABAJO (como una historia biográfica personal)
  1. Formación, titulación académica: su vinculación con la empresa y el puesto de trabajo actual.
  2. ¿Ha ocupado otros puestos en la empresa anteriormente? Antigüedad en la empresa.
  3. ¿Cómo entró en la empresa?
  4. Experiencia laboral previa. ¿Qué otros trabajos ha desempeñado anteriormente? Motivos por los que ha cambiado de puesto de trabajo.
  5. Descripción del puesto de trabajo. ¿Cuáles son sus funciones concretas?
  6. Tareas que realiza en el trabajo
  7. (Si estuviera un puesto de trabajo que exigiera estar atendiendo a clientela) ¿Tiene que guardar una determinada «imagen» ante el cliente a la hora de su presentación, comportamiento, vestir de una determinada forma, etc.? ¿Cómo ha aprendido a desarrollar esa «imagen» y comportamiento correcto ante el cliente? ¿Exige «el dar esa imagen» una dedicación particular en casa antes de venir a trabajar: afeitarse, vestirse de una forma apropiada, etc.?
  8. Categoría laboral. Cualificación. ¿Qué responsabilidad desarrolla? (gestor, programador, analista, capacidad de control, capacidad de decisión).
  9. Horario. Distribución del tiempo de trabajo (días y turnos). ¿Realiza trabajos fuera de su horario laboral? ¿Has elegido tú el horario? ¿Por qué te viene bien este horario (compatibilidad con estudios, con el cuidado de alguien, etc.)?
  10. ¿Cuál fue su salario, aproximadamente, el último año?
  11. Expectativas de futuro. ¿Le gustaría cambiar de puesto y/o de empresa? ¿Por qué?
  12. ¿Cómo está el empleo en este sector de los centros comerciales?
  13. ¿Cómo afecta el trabajo en su vida (en casa, familia, ocio)? Si es un joven que vive con sus padres indagar en las razones por las que está trabajando: ayudar a familia, proyecto emancipación, pagarse los estudios, etc.

## 2. LA EMPRESA

14. Actividad de la empresa.
15. ¿Cómo se sitúa la empresa en su sector? ¿Es un mercado grande? ¿Hay mucha competencia?
16. ¿Forma parte de una red de empresas? (subcontratación, externalización, etc.)
17. ¿Tiene algo que la diferencia (positiva o negativamente) de las demás?
18. ¿Cuántos trabajadores tiene? ¿Conoce su distribución aproximada por sexo y categorías? ¿Y la edad media?
19. La representación de los trabajadores en la empresa, ¿cómo es?
20. Participan en las decisiones de la empresa.
21. ¿Cuál es tú relación? ¿Estás afiliada a algún sindicato?
22. ¿Hay programas de conciliación vida-trabajo? ¿Están incluidos en la negociación colectiva?
23. ¿Hay flexibilidad en los horarios de trabajo? ¿Está regulada en alguna norma interna o en Convenio Colectivo?

## 3. RESIDENCIA. VIVIENDA. TRANSPORTE

24. ¿Configuración familiar en la que vives (solo, en pareja, pareja e hijos, con mis padres, etc.)?
25. Situación laboral del resto de personas adultas de su configuración familiar con las que vive (pareja, padres, hermanos, hijos, etc.): ¿Podrías describir el trabajo que realiza? ¿Cuál es su horario? Algo q que quieras destacar especialmente?
26. Cambiaste, modificaste o elegiste tus horarios de trabajo para adaptarlos a los tiempos de tu pareja, o de tus hijos, o del cuidado de abuelos o de padres?
27. Lugar de residencia. ¿Dónde vives? ¿Desde cuándo? ¿Qué distancia en km hasta tu puesto de trabajo?
28. Transporte al trabajo. ¿Qué medio de transporte utilizas? ¿Está organizado por la empresa o la empresa asume alguna compensación de los gastos de transporte? ¿Cuánto tardas en llegar desde casa al trabajo? Describe la ruta .Valoración sobre la accesibilidad y disponibilidad de transporte público. Si utiliza transporte privado, valoración del gasto en combustible.
29. Cuando elegiste tu lugar de residencia, ¿tuviste en cuenta los desplazamientos al trabajo? ¿Por qué elegiste ese lugar para residir?
30. ¿Has vivido en otras viviendas antes? ¿Dónde?
31. ¿La vivienda es propiedad o alquiler?
32. Además de la vivienda habitual, ¿dispones de vivienda de segunda residencia? ¿Vivienda familiar para pasar días de vacaciones?

## 4. ORGANIZACIÓN DE LOS TIEMPOS DE NO TRABAJO (OCIO, FAMILIAR, ETC.)

33. ¿Qué tareas domésticas realizas en casa (compra, limpieza, lavadora, plancha, cuidado de niños/hermanos/abuelos, etc.)?
34. ¿Se reparten las tareas entre los miembros de la familia. ¿Cómo?

35. Repasemos las tareas domésticas. ¿Quién y cuándo hace la lista de la compra? ¿Quién y cuándo pone la lavadora? ¿Quién recoge a los niños o hermanos del colegio? ¿Quién cuida a los abuelos? ¿Quién se encarga del cuidado de los niños/hermanos/abuelos cuando están enfermos? ¿O los lleva al médico?
36. Para que nos podamos hacer una idea más concreta, ¿podrías describir el esquema básico de un día desde que te levantas hasta que te acuestas?
37. ¿Es siempre la misma rutina día tras día o cambia dependiendo del trabajo, estudios o lo que fuere? ¿Y los fines de semana?
38. (En el caso de que el entrevistado tenga hijos o cuide de hermanos) ¿Cómo te organizas cuando por ejemplo hay un día sin colegio?
39. En las tareas domésticas y de cuidado, ¿hay algún miembro del entorno familiar que no viva en tu casa (abuelo/a, hermano/a, etc.) que eche una mano?
40. ¿En tu casa se contrata a otra/otras persona/s para efectuar las tareas domésticas o el cuidado de personas dependientes?
41. ¿Cuántas horas?
42. ¿Quién organiza el trabajo de estas personas?
43. ¿Cómo se contratan o seleccionan a las personas que ayudan en tu casa (limpieza, cuidado de los niños, jardinero, seguridad, etcétera)?
44. ¿Qué condiciones de trabajo tienen: horario, salario, tareas, etcétera?
45. ¿Te beneficias de alguna ayuda pública o recurso de apoyo para efectuar estas tareas o afrontar los costos de su contratación?
46. ¿Tus redes de amistad, dónde se localizan fundamentalmente (la gente del trabajo, en mi barrio o pueblo...)? ¿Relaciones vecinales para el ocio, para el cuidado, etc.? ¿Te organizas con gente de tu entorno para tareas como el cuidado de niños, del jardín o similares?
47. ¿A qué dedicas el tiempo libre? ¿De qué tiempo libre dispones? ¿Consideras que es suficiente o estimas que el tiempo de trabajo ocupa excesivamente tu vida?
48. ¿Con qué frecuencia vas al cine, sales a cenar o a ver algún espectáculo? ¿Y a la lectura de prensa, libros, TV, internet?
49. ¿Y tiempo para tu pareja (si la tienes) o para tus hijos (si los tienes).
50. ¿Cómo influyen tus condiciones de trabajo y de salario en tu vida: en el proyecto de emancipación (si no lo estuviera), en la pareja (si la tuviera), en el cuidado de seres queridos (abuelos, hijos), en el cuidado de sí mismo
51. ¿Participas en alguna asociación vecinal, política, deportiva, cultural, de tiempo libre, etcétera?

PALOMA MORÉ\*

## LA VUELTA DE LAS «INTERNAS»: CRISIS Y CONDICIONES LABORALES EN EL EMPLEO DE HOGAR Y EL TRABAJO DE CUIDADOS

*Las familias no son tan conscientes de lo que implica este trabajo, lo que buscan son soluciones baratas y urgentes.*

(Director de un Centro de Día en Madrid)

### *Introducción*

Este artículo analiza, desde una perspectiva cualitativa y a través de las experiencias de los intermediarios y las trabajadoras, las transformaciones más recientes en el sector del cuidado de ancianos en Madrid<sup>1</sup>. Para ello se han considerado los principales recursos dirigidos a la atención de esta población, desde el empleo de hogar dirigido a cuidados, hasta los servicios de ayuda a domicilio y las instituciones colectivas como centros de día o residencias. De esta manera se ponen en relación las experiencias de dos tipos de trabajadoras –empleadas de hogar y cuidadoras profesionales/auxiliares de geriatría– que realizan la misma actividad pero bajo relaciones y condiciones laborales de naturaleza distinta. El análisis conjunto de ambas categorías pretende visibilizar los procesos de profesionalización del trabajo de cuidados así como una mejor comprensión de las

---

Recibido: 20-VI-2013

Versión final: 4-IX-2013

\* Paloma Moré es Personal de Investigación predoctoral (FPI-UCM) en el Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM, donde realiza su tesis bajo la dirección de Juan José Castillo. Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo». Correo electrónico: paloma.more@cps.ucm.es

<sup>1</sup> Este artículo es una reelaboración de la comunicación presentada en la sesión «Trabajos, Profesiones y Género» del GT 7 «Sociología del Trabajo» en el XI Congreso Español de Sociología de la FES. La autora agradece a los asistentes por sus comentarios y aportaciones así como a los organizadores del grupo por permitirle presentar su trabajo, así como a los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo*, por sus sugerencias y comentarios que me han sido de gran utilidad.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 79, otoño de 2013, pp. 30-48.

trayectorias laborales de las trabajadoras, que a menudo circulan de un tipo de empleo al otro<sup>2</sup>.

La perspectiva que ha guiado este artículo y la investigación que le da origen pretende articular los *procesos completos de producción de un bien o servicio con las experiencias e interpretaciones de los actores implicados* (Castillo, 2003: 158; 2008: 136). De esta forma, el objetivo es poner en relación los procesos estructurales de organización del trabajo en su inserción territorial con las experiencias e interpretaciones de las personas que día a día viven inmersas en esos procesos y que con sus acciones, expectativas y estrategias también contribuyen a transformarlos. Siguiendo esta perspectiva, el texto se organiza de la siguiente manera.

En los apartados tres y cuatro se analiza la evolución estructural del sector de cuidado de ancianos dando cuenta de las principales transformaciones que han tenido lugar en los años más recientes: la entrada en vigor de un nuevo marco regulador del servicio doméstico en 2011, la puesta en marcha de dos procesos paralelos de profesionalización de los cuidados geriátricos, uno «desde arriba» a raíz de la Ley de Dependencia y otro «desde abajo» emprendido de manera independiente por las trabajadoras y también las devastadoras consecuencias de la crisis económica en términos de destrucción y precarización del empleo. En el apartado cinco se especifican los límites de estos procesos a través de las experiencias concretas de cuatro trabajadoras. El análisis de estas trayectorias permite una primera aproximación cualitativa a las estrategias de movilidad ascendente emprendidas por las trabajadoras de los cuidados geriátricos en Madrid –la movilidad geográfica y la profesionalización– las cuales son confrontadas con los procesos estructurales antes señalados.

## 1. Metodología

La metodología llevada a cabo consiste en una combinación de técnicas de investigación cualitativa. Se han realizado 25 entrevistas semiestructuradas: 9 a informantes clave relacionados con el sector y 16 a trabajadoras con trayectorias y características sociodemográficas diversas y que fueron contactadas mediante vías diferentes. Además, se realizaron tres entrevistas grupales con mujeres y hombres que buscaban trabajo en las bolsas de empleo de hogar de una agencia de colocación y de una institución religiosa y dos grupos de discusión con empleadas de hogar y auxiliares de geriatría<sup>3</sup>. Esta información se ha complementado con sesiones de observación directa en agencias de colocación y bolsas de empleo del ámbito religioso así como con un largo periodo de observación participante junto a una

<sup>2</sup> Debido a que se trata de una rama de actividad altamente feminizada a lo largo del texto se va a utilizar preferentemente el género femenino para referirse al conjunto de personas que ejercen este trabajo.

<sup>3</sup> Los grupos de discusión se organizaron en el marco del proyecto de investigación «Mujeres en tránsito y transformación de la identidad de género en los procesos migratorios» (n.º ref. 06/10) financiado por el Instituto de la Mujer y el FSE y dirigido por María Caterina La Barbera.

asociación fundada y dirigida por un grupo de mujeres de origen ecuatoriano y peruano que trabajan o han trabajado en Madrid como «cuidadoras de mayores», tanto a domicilio como en centros residenciales. El grueso de este trabajo se ha realizado entre los meses de octubre de 2012 y enero de 2013 en la ciudad de Madrid si bien el acompañamiento continuado a la asociación se ha mantenido desde comienzos del año 2011.

La comprensión y el análisis de las transformaciones estructurales del sector, incluyendo los procesos de profesionalización y la influencia de la crisis sobre las condiciones laborales, se apoyan en una reordenación sintetizada de todo este material cualitativo recogido mediante distintas técnicas. Sin embargo, con el fin de ilustrar de manera concreta el impacto de estos procesos sobre las experiencias personales y las trayectorias de las trabajadoras, en el último apartado se ha profundizado en cuatro casos concretos que se exponen de manera detallada.

## *2. Perspectivas teóricas para estudiar el trabajo de cuidados y las migraciones internacionales*

El sector del empleo de hogar es un nicho laboral históricamente constituido por fuerza de trabajo femenina y migrante (Sarasúa, 1994) y que desde los años noventa ha absorbido sucesivos flujos de migración femenina internacional (Oso, 1998; Colectivo Ioé, 2001; Pla, 2004; Marcu, 2009; Herrera, 2011) que con el tiempo se han ido orientando también hacia los cuidados geriátricos a domicilio y en instituciones (Martínez-Buján, 2010). Por ello, tal y como se ha puesto de manifiesto en diversos estudios comparativos a nivel internacional (Williams y Gavanas, 2008; Lyon y Glucksmann, 2008; Shutes y Walsh, 2012), para dar cuenta de la organización social del trabajo de cuidados en un determinado contexto es necesario articular el análisis de género en la distribución y reparto de este tipo de trabajo con el estudio de los procesos migratorios y de la racialización de la fuerza de trabajo.

Según Williams, para analizar la relación entre los procesos migratorios y el trabajo de cuidados se deben articular tres niveles: los movimientos transnacionales y globales de fuerza de trabajo y flujos migratorios (nivel 1), las políticas estatales y locales en torno a la organización de los cuidados (nivel 2) y las relaciones e interacciones que se dan en los centros de trabajo, incluidos los domicilios particulares (nivel 3) (Williams, 2010: 385). La consideración de estos tres niveles es útil cuando nos preguntamos qué efectos tiene la organización social del cuidado en una unidad territorial (Madrid), la cual se concreta en una serie de aspectos políticos, económicos y sociales (niveles 1 y 2), sobre el trabajo y la vida de las personas que realizan el trabajo de cuidado remunerado (nivel 3). Es decir, esta distinción es interesante para ver cómo funciona el sistema a través de las experiencias de los actores involucrados.

Además, la perspectiva de análisis utilizada parte de la consideración del cuidado asalariado de personas mayores como un solo sector en el que confluyen y se articulan las actividades de empleadas de hogar y cuidadoras profesionales o auxiliares geriátricas. Este enfoque parte de una defini-

ción inclusiva y extensa del concepto de trabajo y se interesa por las conexiones, articulaciones, intersecciones y configuraciones que se dan a través de las fronteras de las actividades laborales (Glucksmann 2005: 21) así como dentro de un mismo sector bajo diferentes relaciones laborales y formas de provisión (Lyon y Glucksmann, 2008: 102). La conveniencia de estudiar simultáneamente empleos regidos bajo relaciones laborales muy diferentes se asienta en al menos tres constataciones empíricas: la circulación de las trabajadoras por esas distintas formas de trabajo; la realización de tareas similares o idénticas; y el hecho de que a menudo comparten los lugares de trabajo –hogares y centros residenciales– atendiendo a los mismos destinatarios del servicio. De esta forma el análisis conjunto de estas dos categorías laborales permite dar cuenta de las divisiones y jerarquizaciones del trabajo de cuidados tanto en las relaciones sociales como en los procesos de construcción de la identidad laboral.

El trabajo de cuidados es una actividad feminizada y desvalorizada que se asienta en el principio de la «división sexual del trabajo» (Kergoat, 2000: 35-44) y que incorpora una gran cantidad de población migrante. Por ello, para dar cuenta de las formas que toma la desigualdad, tanto en la organización social del trabajo de cuidados como en las experiencias cotidianas de quienes lo realizan, es preciso tener en cuenta que la «raza» (etnicidad y/o estatus migratorio), el género y la clase son estructuras de opresión distintas pero que actúan de manera interconectada (Collins, 1993: 26) y que por tanto deben ser incorporadas en el análisis de manera simultánea. Desde esta perspectiva se aprecia que la circulación de las trabajadoras por las distintas formas de trabajo más o menos «profesionales» no sólo está relacionada con estrategias personales sino también con las transformaciones estructurales del sector y con las restringidas posibilidades de acceso al mercado de trabajo que tienen las mujeres inmigrantes en España, especialmente en un contexto de crisis económica.

### *3. Transformaciones recientes en el empleo de hogar: ¿por fin un trabajo decente?*

Desde que el empleo de hogar en España se empezó a «internacionalizar», absorbiendo grandes cantidades de mano de obra extranjera durante los años noventa (Oso, 1998; Colectivo Ioé, 2001), las proporciones de mujeres extranjeras en este sector no han dejado de aumentar. Debido a la relativa facilidad de ejercer bajo formas no declaradas, el empleo de hogar ha supuesto una vía accesible al mercado laboral para las mujeres inmigrantes en la primera etapa de su instalación en España. Como se ponía de manifiesto en el estudio, ya clásico, realizado por el Colectivo Ioé: la composición en términos de nacionalidades y procedencias ha ido cambiando según la evolución de la política migratoria de visados, de la estabilización y regularización de la población migrante asentada en España y por el establecimiento de nuevos flujos migratorios (2001: 244-250). Según los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes (ENI), realizada en 2007, el servicio doméstico fue la ocupación donde más mujeres, independientemente de su origen

social o procedencia, habían encontrado su primer empleo. La proporción total ascendía al 42,2% de todas las mujeres encuestadas (Vidal-Coso y Mirret, 2009: 14) y a porcentajes más elevados para las procedentes de Bolivia (73%), Ecuador y Perú (55%) y Colombia (48%) (Colectivo Ioé y Fernández, 2010: 110). Algunos de los principales factores que explican este fenómeno son: los procesos de segmentación étnica y de género del mercado laboral (King y Zontini, 2000: 44); una política migratoria con elementos discriminatorios (Cachón, 2009); la permeabilidad de este sector al trabajo informal; la potencia de las redes migratorias para procurar empleo a los miembros recién llegados; y una serie de estereotipos culturales asumidos tanto por la población autóctona como por las propias destinatarias y ligados a la naturalización de supuestas atribuciones «femeninas» y «étnicas» (Pla, 2004: 333), como por ejemplo la «dulzura» de las «latinas».

Sin embargo, si bien en la etapa anterior el servicio doméstico tenía como marco de análisis la crisis de la «reproducción social» en el contexto actual debe entenderse en su articulación con la «crisis del capitalismo global» (Oso y Ribas, 2012: 516). De manera paradójica, un escenario de crisis económica sirve de contexto para una reforma histórica en términos de adquisición de derechos laborales para las trabajadoras. Las consecuencias, como se verá a continuación, no dejan de ser contradictorias.

El hito histórico de la aprobación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Recomendación sobre el Trabajo decente para las Trabajadoras y los Trabajadores Domésticos el 16 de junio de 2011 supuso el último impulso para una reforma de la arcaica legislación española, la cual se había estado negociando y esperando largo tiempo. El Real Decreto 1620/2011, que entró en vigor en 2012, incluía medidas como la preferencia del contrato escrito, el derecho al salario mínimo interprofesional anual y a dos pagas extraordinarias de 30 días, la limitación del tiempo de presencia a 20 horas y la exigencia de su remuneración, la limitación del pago en especie al 30% del salario y siempre que se garantice el salario mínimo en términos monetarios, el descanso semanal ininterrumpido de 36 horas y de 30 días de vacaciones pagadas, los mismos derechos que el resto de los trabajadores en cuanto a los permisos de maternidad y a la jubilación, así como en caso de enfermedad o accidente laboral y la obligación para el empleador de dar de alta en la Seguridad Social a sus empleados desde la primera hora trabajada. De esta forma, quedaba anulada la primera normativa laboral del empleo de hogar, el Real Decreto 1424/1985, que desde los años ochenta había impuesto unas condiciones de trabajo abusivas para las empleadas de hogar y la discriminación con respecto al resto de trabajadores por cuenta ajena (Colectivo Ioé, 2001: 174-180).

Además, como consecuencia de esta reforma los empleadores tendrían que dar de alta y comenzar a aportar para la cotización de sus empleadas en el Régimen General de la Seguridad Social pues desaparecía el Régimen Especial de Empleados de Hogar. Esto suponía un gran cambio ya que hasta entonces los empleadores sólo estaban obligados a pagar las cotizaciones si la empleada trabajaba para ellos más de 20 horas a la semana. De esta manera, la reforma suprimía la categoría de empleada de hogar de actividad discontinua, que permitía a las trabajadoras aportar ellas mismas la to-

talidad de su cotización, posibilitando que, de manera encubierta, quienes se quedaban sin empleo pudieran seguir cotizando.

A pesar del enorme avance que esta reforma suponía con respecto a la legislación anterior, ha estado envuelta en polémica desde su entrada en vigor. Por un lado, dejaba insatisfechas a las trabajadoras al no reconocerles el derecho a percibir una prestación de desempleo y por no permitirles establecerse como «autónomas» al desaparecer la categoría de trabajadoras de actividad discontinua. Por otro, los empleadores consideraban que se les imponían responsabilidades «desproporcionadas», tal y como denunciaba la Asociación Española de Empleadores de Hogar Familiar, que se constituyó *ad-hoc* para defender los derechos del recién creado colectivo. Finalmente, para atajar algunas de las críticas, se reestableció la posibilidad de que las empleadas que trabajasen menos de 60 horas mensuales por empleador pudiesen aportar de manera íntegra su cotización al sistema de Seguridad Social, volviendo así a admitirse la figura de la empleada de hogar «autónoma».

Desde el punto de vista de las trabajadoras la reforma se había quedado corta al no incluir el derecho al desempleo y además podía tener consecuencias no deseadas. A través de los testimonios recogidos durante esta investigación, tanto en entrevistas como en charlas informales durante los periodos de observación, se comprobó que si bien ellas entendían que la reforma les ampliaba los derechos y dignificaba su situación, también criticaban que, en términos de aplicación práctica, a menudo las perjudicaba. En este sentido, las consecuencias negativas que se argumentaron se resumen en tres posibles escenarios: el primero, que los empleadores se resistieran a realizar los trámites necesarios para dar de alta a la empleada y terminaran por despedirla o por continuar la relación laboral sin declararla; el segundo, que el importe de la cotización correspondiente a los empleadores fuera descontado del salario percibido; y el tercero, que la trabajadora ya no pudiera darse de alta como empleada de actividad discontinua perdiendo así su independencia frente a los empleadores y quedando así bloqueada una estrategia bastante frecuente para no perder los permisos de residencia temporal en caso de desempleo. Como ejemplo, en el siguiente fragmento se resume una opinión que era compartida de manera unánime por las participantes en uno de los grupos de discusión y que ha sido repetida en numerosas ocasiones con distintas palabras durante todo el proceso de trabajo de campo:

Pasamos al régimen general, nosotras pagamos y el empleador paga de nuestro mismo sueldo porque, encima, no lo asumen, encima nos restan a nosotras. Y tampoco tenemos las prestaciones, es decir no hay prestaciones: tú vas al paro y no te pagan porque no tenemos ese derecho. (Grupo de discusión I, Madrid 2013)

Tal y como apuntan las empleadas, en el contexto actual de crisis, de precarización generalizada de las condiciones de vida y trabajo, de pérdida de valor adquisitivo, etc., la aplicación de esta reforma en lo que respecta al respeto del salario mínimo y el pago de las cotizaciones sociales por parte de los empleadores no deja de ser un tanto ilusoria.

Precisamente, las trabajadoras estiman que la reforma se ha retrasado en exceso y que ahora el contexto no es el más propicio para cambiar la mentalidad de los empleadores haciéndoles responsables de la relación laboral que mantienen con sus empleadas. De hecho, la reforma llega en un momento en el que están empeorando de manera dramática las condiciones laborales de un sector que ya se caracterizaba por la precariedad, la desregulación y la informalidad. Tanto las encargadas de organizar la contratación (directoras de agencias de colocación, religiosas y asociaciones) como las trabajadoras, coinciden en señalar la escasez de empleo y la precarización de las condiciones laborales en el empleo de hogar en los últimos tiempos. Visto desde ahora, el típico apaño que hacían las empleadas de hogar inmigrantes, que consistía en dejarle el puesto de trabajo a una amiga o pariente recién llegada (Pla, 2004: 288) y buscarse otro empleo mejor pagado, parece tan irreal y lejano como el atosigante sonido de los teléfonos de las agencias de colocación cuando a todas horas llamaban «señoras» buscando «chicas» para servir a buena parte de la nueva sociedad española de la abundancia.

Ahora el panorama que se advierte a pie de calle es bien diferente, como bien pone de manifiesto el exabrupto que le dirigió la directora de una conocida agencia de colocación a una demandante de empleo que expresaba sus reservas al trabajo interno: *«¿Que no quieres trabajar de interna? ¡Pues entonces vas lista!»*. Buena concedora del negocio, en el que lleva desde los años sesenta, esta directora de agencia insistía en la magnitud del retroceso de los salarios y las condiciones laborales, así como en las pocas opciones que tienen de las demandantes de empleo ante la escasez de ofertas: *«ahora la que exige es la señora y la que escoge es la señora»*. En un contexto de contención del gasto de los hogares los potenciales empleadores más modestos solo se estarían animando a contratar personal doméstico cuando realmente lo necesitan, es decir cuando las necesidades de cuidado son acuciantes y estos suelen ser los trabajos de interna para atender niños muy pequeños o sobre todo, personas mayores.

La degradación de las condiciones laborales está en boca de todos, los que siguen son solo algunos ejemplos: cuando una joven desempleada aseguraba en la bolsa de empleo de una organización religiosa que en su anterior trabajo cuidando mayores cobraba 900 euros como interna, las monjas le respondían que a día de hoy esa referencia era demasiado alta. Sobre el mismo tema, la presidenta de una asociación de mujeres migrantes se indignaba ante el hecho de que a una de sus compañeras le hubieran ofrecido 650 euros por trabajar como interna, un salario que, según su experiencia, era ya impensable hace años. En la sala de espera de una agencia, un joven que antes trabajaba en la construcción y que ahora se ha reciclado en el cuidado de ancianos, comentaba resignada que había visto una oferta de trabajo en la que se proponía *«alojamiento y comida a cambio de servicio»*. Y en este mismo sentido, la orientadora laboral de una asociación de inmigrantes sostenía que a partir de 2010 las ofertas estaban degenerando hasta el extremo de *«trabajo por habitación y comida»*.

En realidad, en este sector los salarios de miseria y las condiciones abusivas siempre han existido y de hecho estaban amparados por el Real De-

creto 1424/1985, pero al ser una ocupación profundamente ligada a los flujos migratorios, quienes ocupaban los peores puestos eran las «recién llegadas». Lo que está ocurriendo ahora es que la franja de precariedad se va ensanchando hasta llegar a otros perfiles sociolaborales, como son las mujeres migrantes con amplia experiencia en cuidados, las mujeres españolas y los varones de origen migrante, que unos años antes hubieran tenido reparos en aceptar ciertos empleos. Ahora, ante un contexto de escasez de empleo acuden a las agencias y dejan sus currículum con la esperanza de encontrar un empleo de hogar con un poco más de «estatus», es decir, que, o bien solo implique tareas de cuidado, o que pueda ser considerado como mayordomo, señorita de compañía, etcétera.

Sin embargo, estas aspiraciones chocan con la dura realidad de los empleos que se demandan, especialmente cuando todo lo que se propone es el trabajo en régimen interno, el cual requiere un sacrificio enorme que no todo el mundo está dispuesto a aceptar y para el que no cualquier persona es considerada válida. En tiempos donde la oferta de mano de obra supera con mucho a la demanda, los empleadores saben que tienen donde elegir y se permiten todo tipo de criterios para su selección: soltera, sin hijos, joven o mayor, de determinada nacionalidad, con o sin papeles o incluso haciendo alusión a las características físicas. En este sentido, el problema de la conciliación de la vida personal y laboral llega al extremo de que las mujeres con familia, y especialmente niños pequeños, son sistemáticamente rechazadas, llevando a las candidatas a la práctica frecuente de ocultar esta faceta de su vida en las entrevistas.

#### 4. *La asistencia geriátrica: ¿una profesión para las empleadas de hogar?*

El modelo de Estado de bienestar familista y el escaso desarrollo de los servicios públicos en materia de cuidados y de medidas de conciliación de vida familiar y laboral, ha propiciado que en España el empleo de hogar haya adquirido proporciones muy elevadas (Rogerio y Martín, 2009: 2) pues se ha convertido en la alternativa más barata y flexible para resolver la llamada «crisis de los cuidados», especialmente en lo que se refiere a las personas mayores. Sin embargo, esta forma de provisión de servicios se complementa con el trabajo de cuidados que realizan las auxiliares de geriatría en residencias, centros de día y en los servicios de ayuda a domicilio. Esta modalidad de cuidados profesionales se diferencia del empleo de hogar principalmente en que los empleadores no son los beneficiarios del servicio ni sus familiares sino empresas privadas, a menudo prestatarias de servicios públicos. Además, este tipo de trabajo se caracteriza también por la descomposición y la fragmentación de las tareas de cuidado y por la relativa importancia de la formación profesional. Algunos autores advierten de que «la cuantificación de las destrezas vinculadas a los cuidados está teniendo importantes repercusiones en la visibilización y valoración de un tipo de cuidados y en la infravaloración de otros» (Serrano y Artiaga, 2012: 6), una apreciación que resulta familiar para las trabajadoras, pues ellas encarnan

la diferencia de valor que se atribuye al cuidado cuando se presentan como empleadas domésticas y cuando lo hacen como auxiliares a domicilio:

el trato cambia mucho porque te respetan más, te piden las cosas con más cuidado y todo porque saben que la que va es una profesional y no una doméstica (Trabajadora de cuidados, Madrid, 2012).

Las principales y más recientes transformaciones de los llamados cuidados profesionales tienen que ver con varias cuestiones de fondo: por un lado, ¿quién es el sujeto susceptible de recibir cuidados?; y por otro, ¿quién y con qué medios va a realizar esas tareas?

#### 4.1. En primer lugar la cuestión de la definición de los sujetos

La entrada en vigor de la Ley de Dependencia y el establecimiento del Baremo de Evaluación de Situaciones de Necesidad (BSN) para asignar los grados de dependencia han motivado una definición cuantitativa y jerarquizada las situaciones de dependencia –individual– basada en criterios clínicos y en detrimento de los factores sociofamiliares y de vivienda que antes tenían un gran peso a la hora de considerar la asignación de las ayudas y los servicios públicos con respecto a los factores médicos<sup>4</sup>. Posteriormente, la reforma del Sistema Nacional de la Dependencia anunciado en 2012 no hace sino reforzar esta tendencia al priorizar a los casos de gran dependencia y dependencia severa estableciendo una moratoria hasta 2015 para el alta de las personas con grado de dependencia moderada. Se establece así una jerarquía clínica en las prioridades de un «sistema basado en una visión individualizadora y responsabilizante de lo que significa la dependencia y que no tiene en cuenta las relaciones desiguales de género que subyacen en el ámbito los cuidados» (Artiaga y Serrano, 2012: 7). Puesto que en la Comunidad de Madrid la mayor parte de las ayudas a la dependencia (79,43% en 2013 según el IM-SERSO) se conceden en concepto de prestación de servicio y no de ayuda económica en el entorno familiar, una consecuencia directa para las trabajadoras del sector está siendo la intensificación del trabajo al priorizarse las altas en el servicio de ayuda a domicilio y las entradas en centros residenciales de personas con cuadros clínicos graves<sup>5</sup>.

#### 4.2. En segundo lugar la cuestión de los medios

En cuanto a la financiación de los cuidados, el contexto de austeridad está afectando enormemente al sector. Si bien en el Plan Nacional de Reformas ya se ha anunciado un duro recorte en las ayudas a las personas dependientes (*El País*, 16 de mayo de 2013) los recortes en los servicios públicos ex-

<sup>4</sup> <http://www.madrid.es/UnidadWeb/UGNormativas/Normativa/2009/ficheros/Anexo%20I.Ordenanza%20Dependencia.pdf>

<sup>5</sup> [http://www.dependencia.imserso.es/dependencia\\_01/estadisticas/inf\\_gp/2013/index.htm](http://www.dependencia.imserso.es/dependencia_01/estadisticas/inf_gp/2013/index.htm)

ceden el marco de la Dependencia y afectan a todo el sistema de servicios para mayores. En el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD) del Ayuntamiento de Madrid apenas se gestionan nuevas altas y el número de usuarios, cerca de 48.000 en 2012, se encuentra estancado. Mientras la Dirección General de Mayores insiste en la voluntad política del Ayuntamiento de dar prioridad a las ayudas a los «mayores» con respecto a otros servicios sociales, las empresas adjudicatarias de estos servicios empiezan a inquietarse por la reducción de presupuesto. En diciembre de 2012 entró en vigor un nuevo contrato regulador y las empresas han tenido que adaptarse a una bajada de los precios hora por la prestación de sus servicios. En un sector donde las bajas debido al fallecimiento de los titulares son frecuentes, la congelación sistemática de las altas produce un ahogamiento de facto del sistema, como explica una coordinadora de una de las empresas adjudicatarias:

Yo creo que va a volver a ser lo que empezó, un servicio muy restringido... pero debido al tema económico, porque el presupuesto se ha reducido muchísimo. Ya te digo que yo hace cinco, seis o siete años tenía a lo mejor diez o quince altas al mes y ahora creo que en todo este año (2012) no he tenido ni diez. (Coordinadora de SAD Madrid, 2012)

En lo que respecta a las residencias de ancianos y los centros de día el panorama es más complicado de analizar debido a la gran cantidad y diversidad de estructuras, con distinta titularidad, tamaño y forma jurídica, que se encuentran en el sector. Sin embargo, cabe señalar que si bien se trataba hace unos años de un sector en alza donde hasta algunas grandes empresas de la construcción quisieron introducirse para aprovechar las oportunidades de negocio, hoy en día se encuentra en declive. Incluso son frecuentes los comentarios acerca de una supuesta bajada de los niveles de ocupación debido a que, tocadas por la crisis, algunas familias prefieren volver a convivir con los abuelos en casa para ahorrar costes. Entre las trabajadoras el descontento es creciente por la reducción de sus salarios y la degradación de las condiciones laborales:

¡Hace años! (estábamos bien pagadas) pero ya llevamos como seis años que es todo lo contrario, ahora al menos vamos a ir a... seguro que vamos a llegar al sueldo básico que son los 840. (Grupo de discusión I, Madrid 2013)

Y mientras tanto, en los centros de trabajo los currículos, cada vez con mayor cualificación, no dejan de amontonarse.

#### 4.3. En tercer lugar, quiénes van a realizarlo

La pretensión de profesionalizar, cuantificar y contabilizar los cuidados, que ya se anunciaba en la Ley de Dependencia, fue reforzada por el Consejo Territorial de la Dependencia en 2008 a través de los criterios de calidad mínimos sobre la capacitación y cualificación de las gerocultoras y auxiliares de ayuda a domicilio. En estos acuerdos se establecían los requerimien-

tos progresivos para obtener los certificados de profesionalidad que se habían constituido mediante el Real Decreto 1379/2008. Esta normativa establecía que, a partir de 2015, para desempeñar la profesión tanto en residencias y centros de día como en los servicios de ayuda a domicilio, sería imprescindible acreditar una titulación oficial<sup>6</sup>. Se establecían dos alternativas: o bien una formación profesional de grado medio en cuidados auxiliares de enfermería o atención sociosanitaria; o bien un certificado de profesionalidad de nivel 2, que podría ser en «atención sociosanitaria a personas dependientes en instituciones sociales», con una formación asociada de 450 horas, o en «atención sociosanitaria de personas en los domicilios», con una formación asociada de 600 horas<sup>7</sup>.

El anuncio de este proceso ha generado una gran expectación en el sector y mucha ansiedad entre las trabajadoras por el temor a perder el empleo si no logran adquirir un título en un corto periodo de tiempo. Para quienes la obtención del diploma de la ESO y la formación profesional queda fuera de alcance, la opción de los certificados de profesionalidad es mucho más plausible pues esta alternativa no requiere un título oficial de secundaria y ofrece además la posibilidad de validar una parte de los módulos formativos a través de la experiencia laboral y la formación no formal. El problema es que en Madrid, hasta el día de hoy, este proceso se encuentra paralizado por la inacción de las administraciones públicas debido a los problemas presupuestarios. Por un lado la Comunidad de Madrid no ha acreditado ni homologado los centros encargados de impartir la formación de los certificados de profesionalidad; y por otro, tampoco se han publicado todavía los procedimientos de evaluación, reconocimiento y acreditación de cualificaciones adquiridas a través de la experiencia laboral y de la formación no formal. Ante la ausencia de centros homologados por la Comunidad de Madrid muchas trabajadoras han optado por financiarse ellas mismas formaciones ofertadas por centros no acreditados, que oscilan entre los 600 y los 1.000 euros. Esta opción implica el riesgo de que esos programas de estudios no sean homologables con los módulos requeridos por los certificados de profesionalidad. Este proceso ha generado un círculo vicioso de desinformación y temor pues si bien las trabajadoras temen ser despedidas si no obtienen los certificados, no se han posibilitado los medios necesarios para que puedan conseguirlos sin pasar por la formación profesional.

#### 4.4. Trayectorias laborales y estrategias ante la crisis

Una vez realizado el análisis de las principales transformaciones del sector a nivel macro, en el siguiente apartado se propone una aproximación a las trayectorias laborales de las trabajadoras de los cuidados a través de

---

<sup>6</sup> <http://www.boe.es/boe/dias/2008/09/09/pdfs/A36676-36711.pdf>

<sup>7</sup> Un certificado de profesionalidad es equivalente a un FP de Grado Medio: el Ministerio de Trabajo emite los certificados de profesionalidad y el Ministerio de Educación los títulos de FP. Ambos tienen carácter oficial, validez en todo el territorio nacional y sirven para acreditar las cualificaciones profesionales establecidas.

cinco experiencias de mujeres que se ven afectadas por los procesos que se han descrito anteriormente. A través de sus historias se realiza un análisis cualitativo complementario a las aproximaciones cuantitativas que intentan medir de los procesos de movilidad ascendente. Los datos de la Encuesta Nacional de Inmigrantes muestran que el 61,9% de las mujeres migrantes que iniciaron su carrera en España como empleadas de hogar continuaban en esa ocupación en el momento de realizarse la encuesta en 2007 y que la mayoría de quienes lo habían dejado se empleaban en otras ocupaciones sin cualificación del sector servicios (Vidal-Coso y Miret, 2009: 22). Sin embargo, con el fin de poner de manifiesto la capacidad de acción de estas mujeres frente a los procesos estructurales que se han expuesto en los dos apartados anteriores, proponemos un análisis de sus estrategias para buscar la movilidad ascendente y para lograr sus objetivos y sus metas. Entre las estrategias más utilizadas para afrontar las nuevas situaciones desencadenadas por la crisis económica encontramos una adaptación muy flexible al mercado laboral, diversificando la oferta, disminuyendo las exigencias en cuanto a las condiciones de trabajo y aceptando una movilidad laboral descendente (Juliano, 2012: 533) pero también una alta movilidad geográfica que trasciende la idea de las migraciones de asentamiento y retorno.

#### 4.5. Romina: la movilidad geográfica como estrategia ante la crisis

Era el año 2000 y la red migratoria ecuatoriana estaba en su apogeo cuando Romina se decidió a venir a España con la ambición de mejorar su situación económica y con la idea de vivir la aventura europea que tantos de sus compatriotas estaban iniciando en esa época. Con una licenciatura en auditoría por la Universidad de Quito y experiencia de varios años trabajando como contable, recién cumplidos los 26, pensaba que tendría las puertas abiertas a nuevas oportunidades. Sin embargo, la realidad que encontró en Madrid como mujer inmigrante y «sin papeles» fue un trabajo de empleada de hogar interna cobrando 480 euros al mes.

La inserción laboral de Romina es, según la ENI, representativa de al menos el 55% de las inmigrantes ecuatorianas llegadas a España antes de 2007 (Colectivo Ioé, 2010: 110) y remite al fenómeno de la feminización de los flujos migratorios laboralmente activos que ha sido analizado en diferentes contextos por otros autores (Oso, 1998; Escrivá, 2000; Colectivo Ioé, 2001; Herrera, 2011). Por un lado, la segmentación del mercado laboral español en términos de género y etnicidad (King y Zontini, 2000) apoyada en los mecanismos jurídicos de exclusión de la política migratoria y en una densa pero restringida red migratoria de contactos e información, favorecieron que esta joven con estudios no pudiera acceder a un empleo acorde con su formación. Por otro lado, la escasa oferta de servicios de cuidados basados en el empleo formal y profesional unida a las acuciantes necesidades generadas por la «crisis de los cuidados» en la sociedad española, le abrían las puertas al trabajo de cuidadora informal en régimen interno. De esta manera, diferentes factores ligados a la organización social de los cuidados y al sistema migratorio establecido entre España y distintos países de

América Latina, dieron lugar a un crecimiento exponencial del servicio doméstico y al descenso abrupto de las trayectorias laborales de muchas mujeres migrantes que, al igual que Romina, tendrían que recomenzar su carrera laboral desde el empleo de hogar.

Durante casi una década Romina estuvo trabajando como interna y fue progresando en términos salariales hasta que llegó a cobrar 1200 euros mensuales, pero siempre manteniendo el estatus laboral desfavorecido que caracteriza a las empleadas de hogar, el cual, sin ir más lejos, las excluye de la prestación de desempleo. Un estilo de vida austero y el continuo crédito a bajo interés que sus empleadores le concedían le permitieron hacerse propietaria de una casa en Ecuador y dar la entrada de un piso en la periferia de Madrid. A partir de entonces quedó doblemente endeudada, tanto con sus empleadores como con el banco que le concedió la hipoteca, pudiendo hacerse cargo sin problemas de los pagos pero quedando anclada al trabajo como empleada de hogar en casa de sus financiadores. A pesar del estancamiento de su movilidad laboral, consiguió un relativo ascenso social en términos económicos, especialmente con respecto al contexto de origen.

En 2010 debido a un problema familiar tomó la decisión de regresar a Quito, donde se instaló durante casi dos años, hasta que, viendo que no podía pagar la hipoteca del piso de Madrid con su salario ecuatoriano, decidió volver a España. En este segundo proceso de emigración hacia Europa su situación era más segura que la primera vez pues previamente había obtenido la nacionalidad española y por tanto no tenía restricciones para acceder al territorio ni al mercado de trabajo. Por ello, Romina confiaba en que esta sería su segunda oportunidad para corregir la frustración de su carrera laboral, espina clavada que se había hecho más dolorosa al retomar el contacto con sus antiguos compañeros de la universidad de Quito.

Sin embargo, en 2012 Romina se encontró con que la crisis se había acentuado desde su partida y con que, dentro del sector de los cuidados, le iba a ser difícil colocarse en una residencia y mucho más aun acceder a un empleo acorde con su cualificación inicial. La única puerta abierta que le quedaba para volver a entrar en el mercado laboral era de nuevo el servicio doméstico. Pero incluso en este sector, tal y como se puso de manifiesto en los apartados anteriores, el contexto actual de crisis había mermado las ofertas de trabajo y empeorado considerablemente las condiciones laborales. Como resultado, las únicas ofertas que Romina pudo encontrar buscaban empleadas de hogar internas, pero cobrando la mitad de lo que ella ganaba dos años atrás. Ante la poca perspectiva de conseguir un empleo mejor y teniendo libertad para moverse por Europa, Romina decidió finalmente emprender una nueva aventura migratoria, instalándose en la periferia de Londres, donde ha vuelto a reiniciar su trayectoria como empleada de hogar. En el caso de Romina la vuelta al empleo de hogar interno pero con un salario mucho más bajo fue percibida como un nuevo retroceso en su trayectoria laboral por el que no estaba dispuesta a pasar. La alternativa de emigrar a Inglaterra le ofrecía al menos la posibilidad de alcanzar un salario mayor en compensación a la negativa de retomar su antigua profesión o de reconvertirse en profesional de los cuidados. La nacionalidad es-

pañola y la libre circulación por Europa le posibilitaban el acceso a un mercado laboral más amplio evitando pasar de nuevo por la penuria de la irregularidad administrativa.

#### 4.6. Rudy: la profesionalización de los cuidados como vía de movilidad ascendente

En el caso de Rudy, también ecuatoriana, su llegada a España en el año 2000 estuvo motivada por la necesidad económica y no supuso una ruptura tan drástica con una carrera laboral previa. Sin embargo, en lo que concierne a su inserción laboral, su historia coincide plenamente con la de Romina, pues en tanto que mujer inmigrante y «sin papeles» sus primeras experiencias laborales también fueron como empleada de hogar interna. Si bien el caso anterior representaba un ejemplo de las relaciones de dependencia entre empleadores y empleadas que se crean a menudo en el servicio doméstico y que dificultan la movilidad hacia otros sectores, el caso de Rudy es un claro ejemplo de profesionalización de los cuidados «desde abajo». Su experiencia como empleada de hogar interna le hizo vivir situaciones de humillación y maltrato pero también le proporcionó un amplio conocimiento sobre cómo ocuparse de personas gravemente enfermas o en fin de vida, un aprendizaje que compensaba en cierto modo las terribles experiencias laborales que había tenido que soportar. Consciente de que el cuidado de ancianos era una ocupación muy demandada y que además implicaba un gran desgaste físico y emocional, Rudy optó por financiarse varios cursos impartidos por centros privados de formación en geriatría. De esta forma, en cuanto regularizó su estatus migratorio comenzó a trabajar en residencias de ancianos y en el SAD del Ayuntamiento de Madrid, con la convicción de que había dejado atrás para siempre su etapa como empleada de hogar.

El caso de Rudy es un ejemplo de la revalorización de la identidad laboral a través de la adquisición de una serie de conocimientos y competencias y de la transformación de las relaciones laborales. Estos elementos le permiten acceder a un mercado de relaciones laborales marcado por una lógica profesional en el que la trabajadora se siente más próxima a la rama sanitaria que a la idea de servidumbre que subyace al empleo de hogar. Sin embargo, si bien este proceso de profesionalización le permitió revalorizar su identidad laboral y adquirir cierta movilidad ascendente, no fue tan positivo en términos de estabilidad laboral. La abundancia de contratos temporales, la alta incidencia de accidentes y enfermedades laborales y también la necesidad de «descansar de los abuelos de vez en cuando», motivaron que en esta etapa cambiase muchas veces de empleo. Hasta que en 2008, coincidiendo con el inicio de un embarazo, su contrato en una residencia no fue renovado. A partir de entonces, no ha podido volver a encontrar otro empleo estable como auxiliar de geriatría.

El contexto de crisis y la escasez de ofertas de trabajo en los cuidados profesionales ha afectado de manera dramática a la trayectoria laboral ascendente que Rudy había comenzado. Como consecuencia, tras casi dos

años de vivir de la prestación por desempleo y de pequeños reemplazos y horas sueltas no declaradas, Rudy aceptó volver a trabajar como empleada de hogar interna cuidando de una persona mayor. El proceso de profesionalización que había emprendido se ha visto frustrado y aunque en su nuevo empleo pone en práctica sus conocimientos en geriatría, se siente infravalorada y piensa que debería volver a trabajar para una institución o al menos para una empresa de profesionales. A este desajuste con su identidad profesional se suma el retroceso en términos de estatus laboral pues, a pesar de la reciente reforma del empleo de hogar, en este sector sigue siendo difícil trabajar de manera legal y poder cotizar a la Seguridad Social, a lo que se añade la falta del derecho a indemnización por desempleo.

#### 4.7. Marcela: construir una profesión de «mujer inmigrante» a la demanda

El caso de Marcela representa otro tipo de trayectoria distinta a los dos anteriores pero ilustra también el efecto imán que el empleo de hogar tiene para las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. Esta joven peruana, ingeniera de formación, trabajaba en la función pública de su país antes de que, a finales de 2007, una amiga le hiciera una oferta para venir a trabajar como contable en una pequeña empresa de construcción en Madrid. Con la idea de mejorar su situación económica y la de su familia, no se lo pensó dos veces. La posición de Marcela para iniciar su trayectoria laboral en España era privilegiada en comparación a los dos casos anteriores, pues contaba con un empleo hasta cierto punto acorde con sus competencias anteriores y con un permiso temporal de residencia y trabajo.

Sin embargo, como consecuencia de la crisis económica la empresa cesó su actividad en febrero de 2008 y ella fue despedida cuando apenas llevaba un mes trabajando. Al encontrarse sin empleo, fue consciente de que en su situación de mujer inmigrante «lo más fácil» era encontrar un trabajo de interna. Entonces acudió a varias instituciones religiosas para realizar cursos de cocina, plancha, cuidados, etc., con el fin de «feminizar» su curriculum para adaptarlo al perfil requerido en las ofertas de empleada de hogar. En este punto de su trayectoria, cuando el contexto de crisis económica se conjugó con otros factores estructurales de segregación anteriormente señalados, Marcela experimentó un descenso social abrupto perdiendo el hilo de su experiencia previa. Desde entonces, si bien ha estado empleada como auxiliar administrativa para una pequeña gestoría, siempre ha tenido que complementar esta actividad con el servicio doméstico, primero por horas y finalmente por las noches e interna los fines de semana.

Ante esta situación de movilidad descendente y viendo que en tales circunstancias sus objetivos de ahorro iban a ser difíciles, Marcela ha tenido que reconducir su proyecto migratorio y su estrategia laboral, optando por convertirse en una profesional de los cuidados geriátricos. Para ello, al igual que Rudy, ha gastado buena parte de su sueldo en cursos privados, ha realizado prácticas en residencias y ha adquirido amplia experiencia laboral en cuidados como empleada de hogar.

Sin embargo, como hasta ahora no ha conseguido un empleo de auxiliar de geriatría, ha decidido combinar su estrategia de profesionalización con la movilidad internacional se ha propuesto mejorar su nivel de inglés para poder ir a Inglaterra a trabajar como cuidadora profesional. La pieza clave que completa esta estrategia es la adquisición de la nacionalidad española, algo que Marcela espera impaciente para poder por fin llevar a cabo su objetivo. De nuevo, este caso pone de manifiesto la importancia de los mecanismos de regulación de los flujos migratorios, en combinación a la organización social de los cuidados, para poder analizar las trayectorias laborales de las mujeres migrantes que trabajan en este sector.

#### 4.8. Alejandra: esperar una regularización para poder avanzar

El último caso que cierra esta exposición de trayectorias es el de Alejandra, una mujer boliviana que trabajaba desde hacía 15 años como planchadora en la región de Buenos Aires, y que se decidió a iniciar un nuevo proyecto migratorio motivada por las noticias sobre la bonanza española que le llegaban a través de la tupida red migratoria boliviana que se estaba tejiendo en esos años. En ese contexto Alejandra incluso llegó a precipitar su viaje para poder entrar en el país como turista justo antes de que se impusiera el requisito de visado obligatorio para los bolivianos en abril de 2007. Desde entonces ha permanecido en situación irregular y ha trabajado siempre como empleada de hogar interna cuidando de personas mayores, llegando a percibir un salario máximo de 700 euros por ocuparse de una persona con Alzheimer durante las 24 horas del día. Si bien ha presentado en dos ocasiones una solicitud de regularización por la vía del arraigo social, esta le ha sido denegada.

El caso de Alejandra recuerda a los inicios de las trayectorias laborales de Romina y Rudy, pero en el contexto actual de crisis económica y de cierre de fronteras a la inmigración las posibilidades de regularización son escasas y por tanto el horizonte de movilidad ascendente lejano. Al estar en situación irregular la estrategia de la profesionalización de los cuidados no puede ser eficaz pues necesitaría un permiso de trabajo para ser empleada por una empresa de cuidados. Además, en su caso los beneficios de la reforma del empleo de hogar no se pueden aplicar y su condición de irregular supone una barrera añadida para ser contratada por empleadores que quisieran respetar la nueva legislación.

Como muchas mujeres en su situación, Alejandra lleva años cumpliendo una función fundamental para la sociedad española en el suministro de cuidados, pero de una manera totalmente invisible y silenciada. La clandestinidad le obliga a aceptar los bajos salarios que las familias le proponen sin tener margen de maniobra para negociar. De esta manera, el recurso al trabajo invisibilizado de mujeres como Alejandra, que ejercen de cuidadoras a tiempo completo por salarios ínfimos, se convierte para los empobrecidos hogares españoles en una alternativa mucho más «eficaz» y «rentable» que acudir a una residencia privada, especialmente en un contexto en el que, como se ha puesto de manifiesto, los servicios públicos para la atención de personas mayores se están replegando.

## 5. Conclusión

El análisis de los factores sociales que, de manera muy reciente, están cambiando las formas de provisión de los servicios de cuidado de ancianos en Madrid, permite concluir que si bien se han dado pasos importantes para mejorar las condiciones laborales y revalorizar el trabajo de cuidados, como la reforma del empleo de hogar o el reconocimiento profesional de las auxiliares de geriatría, los impactos positivos de estos procesos son limitados o incluso pueden tener repercusiones negativas sobre las trabajadoras.

Este artículo muestra también una primera aproximación empírica a la degradación de las condiciones de trabajo en el sector en el contexto de crisis, las cuales están tomando dimensiones especialmente dramáticas en el empleo de hogar. La escasez de puestos de trabajo debida a un desajuste entre la oferta y la demanda de mano de obra es una realidad constatada tanto por las trabajadoras como por técnicos, coordinadores e intermediarios en la organización de estos servicios. En el contexto de crisis el empleo de hogar interno emerge como la salida laboral más plausible en el mercado de los cuidados. El análisis de las trayectorias laborales muestra que esta forma de empleo ya no solo constituye la única salida para las mujeres inmigrantes recién llegadas o para aquellas en situación irregular, sino que en el contexto actual está también reabsorbiendo mano de obra que antes se encontraba en situaciones más privilegiadas. Esta «vuelta de las internas» resulta aún más dramática pues además de ser la modalidad laboral que implica una mayor dedicación y relación de dependencia con los empleadores, es también la forma de empleo más desregulada y por tanto la que está sufriendo una mayor degradación de las condiciones laborales.

El seguimiento de las trayectorias laborales muestra también como las trabajadoras de los cuidados circulan por las distintas formas de provisión del servicio: empleo de hogar y cuidados profesionales. De esta forma se ha podido mostrar que para muchas mujeres inmigrantes que, debido a los mecanismos de segmentación del mercado laboral, habían tenido que (re)iniciar sus trayectorias laborales a través del servicio doméstico interno, los procesos de profesionalización «desde abajo», llevados a cabo con mucho esfuerzo personal y económico casi de manera «autodidacta», han supuesto un mecanismo eficaz de movilidad ascendente en términos de acceso a derechos sociales y reconocimiento por el trabajo realizado. Sin embargo, en el contexto de crisis incluso estos procesos de (moderada y segmentada) movilidad ascendente se están frustrando debido a la descompensación entre la oferta y la demanda de trabajo en el sector de los cuidados profesionales. Ante este nuevo escenario, estas trabajadoras llevan a cabo otras alternativas de supervivencia, como la vuelta al empleo de hogar interno y la movilidad geográfica internacional ligada al ejercicio de los cuidados profesionales.

## Bibliografía

CACHÓN, L. *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona, Anthropos, 2009.

- CASTILLO, J. J. «El Trabajo Invisible en España: Una evaluación y valoración del trabajo realmente existente, de su condición, problemas y esperanzas (Proyecto TRABIN)», en J. J. Castillo, *En la jungla de lo social. Reflexiones y oficio de sociólogo*, Madrid, Miño y Dávila, 2003, pp. 155-180.
- (2008): *La Soledad del trabajador globalizado: Memoria, presente y futuro*, Madrid, Catarata.
- COLECTIVO IOÉ (2001): *Mujer, trabajo e inmigración*, Madrid, Instituto de Migraciones y Servicios Sociales.
- y FERNÁNDEZ, M. (2010): *Encuesta Nacional de Inmigrantes 2007: el mercado de trabajo y las redes sociales de los inmigrantes*, Documentos del Observatorio Permanente de la Inmigración, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, vol. 24, 622 pp.
- COLLINS, P. H. (1993): «Toward a New Vision: Race, Class and Gender as Categories of Analysis and Connection», *Race, Sex y Class*, n.º 1, pp. 25-45.
- ESCRIVA, Á. (2000): «¿Empleadas de por vida? Peruanas en el servicio doméstico de Barcelona», *Papers*, vol. 60, pp. 327-342.
- GLUCKSMANN, M. (2005): «Shifting boundaries and interconnections: Extending the «Total Social Organization of Labour», *The Editorial Board of the Sociological Review*.
- HERRERA, G. (2011): «Cuidados globalizados y desigualdad social. Reflexiones sobre la feminización de la migración andina», *Nueva Sociedad*, n.º 233, pp. 87-97.
- HIRATA, H., GUIMARAES, N. A. y SUGITA, K. (2011): «Cuidado e cuidadoras: o trabalho de care no Brasil, França e Japão», *Sociologia e Antropologia*, vol. 01, n.º 1, pp. 151-180
- JULIANO, D. (2012): «Género y trayectorias migratorias en época de crisis», *Papers*, vol. 97, n.º 3, pp. 523-540.
- KERGOAT, D. (2000): «Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe», en H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (coords.), *Dictionnaire critique du féminisme*, París, PUF, pp. 35-44.
- KING, R. y ZONTINI, E. (2000): «The role of gender in the South European immigration model», *Papers*, n.º 60, pp. 35-52.
- LYON, D. y GLUCKSMANN, M. (2008): «Comparative Configurations of Care Work across Europe», *Sociology*, vol. 42, n.º1, pp. 101-118.
- MARCU, S. (2009): «Inmigrantes rumanas en el servicio doméstico y de cuidados de la Comunidad de Madrid», *Estudios Geográficos*, n.º LXX, pp. 463-489.
- MARTÍNEZ-BUJÁN, R. (2010): «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, vol. 29, n.º 1, pp. 93-123.
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de mujeres jefas de hogar*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, 1998.
- y RIBAS, N. (2012): «De la sorpresa a la incertidumbre: abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español», *Papers*, vol. 97, n.º 3, pp. 511-520.
- PLA, I. et al. (2004): *Informalidad del empleo y precariedad laboral de las empleadas de hogar*, Valencia, Instituto de la Mujer de la Generalitat Valenciana-Universidad de Valencia.

- ROGERO, J. y MARTIN, E. (2009): «El cuidado de las mujeres inmigrantes a personas mayores: una aproximación desde su uso del tiempo», Oviedo, I Congreso de la Red Española de Política Social.
- SARASÚA, C. (1994): *Criados, nodrizas y amos. El servicio doméstico en la formación del mercado madrileño*, Madrid, Siglo XXI de España, 1994.
- SERRANO, A. y ARTIAGA, A. (2012): «Los cuidados y la ley de Dependencia: Pugnas políticas y nuevas divisiones del orden social», Madrid, Fundación 1º de mayo, I Congreso: Trabajo, Economía y Sociedad. Alternativas para una salida social a la crisis.
- SHUTES, I., WALSH, K. (2012): «Negotiating User Preferences, Discrimination, and Demand for Migrant Labour in Long-Term Care», *Social Politics*, vol. 19, n.º 1, pp. 78-104.
- VIDAL-COSO, E. y MIRET, P. (2009): «Labour Trajectories of immigrant women in Spain: Towards a social upward mobility?», *Papers de Demografia*, n.º 353, pp. 1-31.
- WILLIAMS, F. y GAVANAS, A. (2008): «The Intersection of Childcare Regimes and Migration Regimes: A Three-Country Study», en H. Lutz, *Migration and Domestic Work: A European perspective on a Global Theme*, Londres, Ashgate.
- (2010): «Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges», *Social Policy y Society*, vol. 9, n.º 3, pp. 385-396.

ALBERTO RIESCO-SANZ\*

## EL TRABAJO POR CUENTA PROPIA DE LOS EXTRANJEROS EN ESPAÑA. MÁS ALLÁ DE LA *ETNIFICACIÓN* DE LOS COMPORTAMIENTOS ECONÓMICOS

### 1. *Introducción*

Desde que la sociología clásica alemana (Weber, Simmel, Sombart), con sus debates sobre el papel de los denominados *pueblos paria* en el desarrollo capitalista moderno, inaugurara la reflexión sobre la especialización (y éxito) de determinadas minorías étnicas y culturales en las actividades económicas por cuenta propia; el interés de las ciencias sociales por este tipo de fenómenos no ha hecho sino incrementarse. En Estados Unidos, los estudios tradicionales (herederos de los análisis de los *pueblos paria*) sobre las *minorías intermediarias* (Stryker, 1959; Becker, 1956) y el debate sobre la viabilidad del *black capitalism* (Ofari, 1970; Cross, 1969), sirvieron de anticipo al desarrollo, en las décadas de 1970 y 1980, de toda una serie de investigaciones que, bajo distinta terminología, abordaron lo que se conoce como *empresarialidad étnica* o, dicho en otras palabras, la presencia significativa del trabajo por cuenta propia dentro de grupos definidos en base a criterios étnicos (Portes y Zhou, 1996: 220; Light y Bonacich, 1988: 18)<sup>1</sup>. La proliferación desde entonces de numerosos estudios empíricos sobre ejemplos destacados de *empresarialidad étnica*, sirvieron para consolidar y expandir (más allá de Estados Unidos) un ámbito de investigación que, pese

---

Recibido: 13-II-2013

Versión final: 10-VII-2013

\* Alberto Riesco-Sanz, profesor de Sociología, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid, correo electrónico: jariesco@ccee.ucm.es. El autor quiere agradecer a los evaluadores de *Sociología del Trabajo* sus comentarios y críticas a este texto.

<sup>1</sup> Entre los términos más habituales a la hora de referirse a este tipo de fenómenos podríamos señalar, por ejemplo: *economías étnicas* (Light y Bonacich, 1988; Light, 1972), *minorías intermediarias* (Bonacich, 1973; Bonacich y Modell, 1980), *nichos étnicos* (Waldinger, 1989, 1986), *hegemonía étnica* (Jiobu, 1988) y *economías de enclave étnico* (Portes y Bach, 1985; Portes, 1981; Wilson y Portes, 1980).

a su heterogeneidad y polémicas internas, comparte una serie de hipótesis explicativas reconocibles (Riesco, 2010)<sup>2</sup>.

El objetivo de este artículo es evaluar la idoneidad de aplicar dicho modelo explicativo al estudio del trabajo por cuenta propia de las poblaciones extranjeras residentes en España. Para ello se procede a una reelaboración y explotación de distintas fuentes estadísticas y documentales relevantes para nuestro objeto de estudio (*Encuesta de Población Activa, Directorio Central de Empresas, Autorizaciones de trabajo a extranjeros, Contabilidad Nacional, Encuesta de Estructura Salarial, Afiliaciones a la seguridad social, Anuarios de Inmigración* y de *Estadísticas Laborales*, etc.). Nuestra hipótesis es que, en el caso español, el modelo de la *empresarialidad étnica* no es el idóneo para explicar el trabajo por cuenta propia de las poblaciones de origen inmigrante. Sin negar la existencia de los fenómenos investigados por la *empresarialidad étnica*, sostenemos que este tipo de abordajes (centrado en la articulación y movilización étnica del propio colectivo), puede llevar a sobredimensionar la relevancia del fenómeno investigado en el caso de ciertos colectivos (etnificados) e ignorarlo por completo en otros étnicamente más invisibilizados. Frente a este tipo de abordajes, el análisis del marco normativo de extranjería vigente en España pondrá en evidencia que la explicación de la presencia emprendedora desigual requiere incorporar a nuestros análisis la configuración de trayectorias laborales diferenciadas en el seno de la población extranjera, así como la propia construcción y gestión por parte del Estado de la «extranjería». En definitiva, ir más allá de las dimensiones del *comunitarismo étnico* que a menudo han dominado el debate y que las sucesivas reformulaciones de este campo de estudio no han logrado desterrar del todo.

## 2. Algunos lugares comunes en la formulación del objeto de estudio por parte de la sociología norteamericana

Las reflexiones pioneras de este ámbito contemporáneo de la sociología partían de una constatación empírica: la *empresarialidad* no estaba repartida homogéneamente entre la población, sino que determinados segmentos de la misma –a menudo étnica y culturalmente diferenciados– mostraban una mayor inclinación hacia ella. Presuponían así que el reparto y la asignación social de actividades en las sociedades capitalistas no se efectuaba, principal o exclusivamente, por medio de los «mecanismos del mercado». Las razones de dicha especialización habría pues que buscarlas, según estos planteamientos, en las dimensiones y estructuras socioculturales en las que la diná-

<sup>2</sup> Para una mirada específica desarrollada desde el ámbito europeo, véase, por ejemplo: Kloosterman y Rath, 2010; Ram y Jones, 2008; Ma Mung y Dinh, 2007; Rath, 2000; Barret, Jones y McEvoy, 1996, etc. Aunque en este artículo nos referiremos puntualmente a algunos de estos trabajos, la necesidad de presentar el contenido de estos debates en un espacio reducido nos obliga a centrarnos fundamentalmente en la tradición que hasta ahora ha tenido un mayor impacto en la conformación de este campo de estudio: la sociología norteamericana. Hemos abordado con más detalle algunas de las aproximaciones europeas (como la denominada *perspectiva de la incrustación mixta*) en (Riesco, 2010).

mica económica se encontraría *incrustada*. En la práctica esto supuso centrar la atención en las –supuestamente específicas– formas de organización social presentes en tales grupos minoritarios, incluida la gestión de los negocios. Se trataba de hacer hincapié en la trama social, cultural e institucional (valores, tejido asociativo, redes, lazos de parentesco, marcos normativos, reglas, instituciones) que articularía internamente a dichas colectividades étnicamente diferenciadas. La presencia o ausencia de este entramado social y de estas *formas de vida* (que permitían movilizar recursos de todo tipo: financieros, fuerza de trabajo, información, clientes...) determinaría, en última instancia, las posibilidades emprendedoras de unos u otros grupos (Light y Gold, 2000; Portes y Bach, 1985; Portes, 1981; Bonacich y Modell, 1980; Wilson y Portes, 1980; Bonacich, 1973; Light, 1972).

La sociología de la *empresarialidad étnica* esbozaba así los rasgos de un modo de organización colectiva dotado de un denso entramado social y articulado en torno a principios étnicos de pertenencia. La *empresarialidad étnica* o las *economías étnicas* –término este último que, por su carácter más comprensivo (Light y Gold, 2000; Light *et al.*, 1995), parece finalmente haberse generalizado a la hora de nombrar este tipo de fenómenos–, no implicarían necesariamente (aunque pueda darse) una concentración de *empresas étnicas* en un territorio o en un sector de actividad económica concretos, ni que dichas *empresas étnicas* vendan a clientes o compren a proveedores del mismo grupo étnico. Este tipo de tejidos empresariales no se definirían por ningún ambiente cultural particular (por ejemplo, el uso de una lengua extranjera compartida), ni dentro de la empresa, ni entre compradores y vendedores. Es más, una *economía étnica* seguía siendo «étnica» aún cuando emplease también a trabajadores de otros colectivos étnicos o careciera, de hecho, de empleados. Según estos planteamientos, la *economía étnica* sería «étnica» por el simple hecho de que sus propietarios pertenecen a un determinado colectivo étnico, al igual que, en caso de disponer de ellos, el grueso de sus empleados (Light y Bonacich, 1988: x-xi; Light y Gold, 2000: 10; Light *et al.*, 1995: 26).

Esta colectividad étnicamente delimitada configuraba, además, una comunidad de orden «moral» que establecía nítidamente un adentro y un afuera del grupo o, lo que es lo mismo, una dualización de los marcos normativos presentes en las relaciones sociales y los intercambios. La aplicación de unos u otros marcos de referencia dependía de que el interlocutor formara o no parte de dicha unidad moralmente constituida. La *solidaridad grupal* era consecuencia del sentido de pertenencia a una misma colectividad étnicamente definida (era una solidaridad étnica) y moralmente erigida (constituía una solidaridad forzosa de obligado cumplimiento). Como resultado de todo ello, las relaciones sociales (incluidas las económicas) quedaban enmarcadas y circunscritas (*incrustadas*) dentro del marco normativo e institucional del propio grupo. Lo estrictamente económico quedaba supeditado a lo comunitario y gracias a ello se limitaba el impacto negativo del primero sobre el segundo, al tiempo que se posibilitaba el desarrollo de alternativas económicas exitosas para el grupo. En definitiva, la *incrustación* de las relaciones económicas en el entramado social, institucional y normativo del grupo, su supeditación al mismo, posibilitaba, según estos

planteamientos, dotar a sus relaciones sociales de un mayor grado de estabilidad, justicia y equidad, gracias al desplazamiento de los intercambios grupales de la «pura» lógica de mercado (lo económico) hacia la lógica de las convenciones, las normas y las obligaciones (lo social) (Portes y Sensenbrenner, 1993; Portes y Stepick, 1993; Portes y Bach, 1985; Portes, 1981; Bonacich y Modell, 1980; Bonacich, 1973; Light, 1972).

De modo que la configuración, el entramado y la dinámica de las propias poblaciones étnicamente definidas se convirtieron, de facto, en el objeto privilegiado de análisis de la sociología de la *empresarialidad étnica* norteamericana. No obstante, la progresiva consolidación y extensión de este campo de estudio se acompañaría de toda una serie de debates internos que fueron problematizando y reformulando algunos de los presupuestos de partida. La conexión de la *solidaridad étnica* con el debate más amplio sobre el *capital social* (Portes y Sensenbrenner, 1993) o la sociología económica (Portes, 2010), el enfoque de los *recursos de la empresarialidad* (Light y Gold, 2000; Light y Rosenstein, 1995), la denominada *perspectiva interactiva* (Waldinger, Aldrich y Ward, 1990), los planteamientos de la *empresarialidad étnica transnacional* (Portes, Guarnizo y Haller, 2002), todos ellos trataron de complejizar y ampliar estos planteamientos iniciales. Las nuevas aproximaciones de la sociología de la *empresarialidad étnica* norteamericana apuntaron, según los casos, a la necesidad de atender simultáneamente a las dimensiones de la oferta (recursos socioculturales, redes y capital social, características demográficas) y de la demanda (características de los nichos económicos, legislación migratoria y laboral) de la *empresarialidad* (Light y Rosenstein, 1995). Señalaron la importancia de hacer interactuar las características de las poblaciones implicadas con las *estructuras de oportunidad de mercado* (características de los sectores considerados) y con las condiciones de acceso a las mismas (competencia interétnica y políticas estatales) (Waldinger, Aldrich y Ward, 1990). Pusieron en relación las iniciativas emprendedoras de los inmigrantes con las prácticas transnacionales de los gobiernos y las grandes empresas, es decir, con circuitos, recursos, redes y dinámicas sociales que trascendían los límites del Estado-nación (Portes, Guarnizo y Haller, 2002). No obstante, en todos los casos, la presencia y movilización de la etnicidad como principio articulador del grupo, de sus instituciones, recursos y estrategias colectivas, persistió como principio explicativo último de los diferenciales emprendedores de las minorías, perpetuando con ello algunas de las limitaciones explicativas de las propuestas iniciales<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Por ejemplo, tal y como hemos señalado, la *perspectiva interactiva* y la *teoría de recursos de la empresarialidad*, incorporaron en su análisis de la *empresarialidad étnica* el impacto de las políticas estatales (incluidas las de extranjería), así como otros elementos contextuales (estructuras de oportunidad, dimensiones de la demanda de empresarialidad). No obstante, en un caso y otro situarán en el componente étnico del colectivo (estrategias *étnicas* puestas en marcha por parte de las minorías en el caso de la *perspectiva interactiva*; dimensiones de la oferta y recursos étnicos de carácter específico en el caso de la *teoría de recursos de la empresarialidad*) el factor determinante que explicaría, en último término, los diferenciales emprendedores de unas minorías que compartirían, por lo demás, un contexto general similar. Algo no muy diferente ocurriría a propósito de la *empresarialidad étnica transnacional*, donde la

Así pues, más allá de las diferencias evidentes entre unas y otras propuestas y de las reformulaciones efectuadas, creemos que las distintas y principales aproximaciones de la sociología de la *empresarialidad étnica* (norteamericana) mantienen importantes puntos básicos en común (no siempre explicitados) (cfr. Riesco, 2010). Para los objetivos de este artículo nos interesa subrayar simplemente que estos planteamientos abordarán la «enigmática» concentración de ciertas minorías étnicas en el trabajo por cuenta propia como el resultado de una confluencia (una *afinidad*) y un ajuste entre los modos de organización social (*formas de vida*) de dichas minorías y las características (requisitos) de las actividades emprendedoras, ajuste operado por medio de distintos mecanismos, recursos, estrategias e instituciones ligadas a la etnicidad. Este punto de partida, sin embargo, dificulta, desde nuestro punto de vista, la posibilidad de ir más allá de confirmar lo ya existente y conocido: la presencia, en el momento presente, de un vínculo entre determinados grupos de población étnicamente diferenciados y ciertas formas de empleo basadas en el trabajo por cuenta propia. Poco se podría decir con respecto a los procesos y dinámicas sociales pasados que habrían desencadenado la especialización económica de tales minorías, no digamos ya sobre el impacto que esta pudiera tener en los procesos y dinámicas sociales futuros. El vínculo entre poblaciones y actividades que estamos investigando adquiriría así la apariencia de una estabilidad y una continuidad discutibles en las sociedades modernas (Rolle, 1988).

Además, estos planteamientos habrían alentado un repliegue sobre sí mismo del fenómeno investigado, facilitando una aproximación a los fenómenos «emprendedores» de las minorías en clave de «excepcionalidad étnica». Es decir, habrían impulsado una *etnificación* del fenómeno (y de su «explicación»), sin interrogarse acerca de cuánto de sus rasgos supuestamente específicos serían también generalizables a las poblaciones étnicamente mayoritarias<sup>4</sup>. Para buena parte de la sociología de la *empresarialidad étnica* la clave del éxito emprendedor de estas minorías residía en sus modos (supuestamente) específicos de hacer negocios, en la regulación comunitaria de los intercambios económicos. En la medida en que lo comunitario estaba, en teoría, definido en términos étnicos y era la etnicidad el principio fundamental de articulación y de regulación de los intercambios, se debía hablar de economías *étnicas* (o de *empresarialidad étnica*, de economías de enclave *étnico*, de negocios *étnicos*...) y no, simplemente, de «economía». La proliferación de estudios empíricos confirmando la presencia e incidencia de la etnicidad en los intercambios y actividades económicas de estos grupos parecería validar la utilidad explicativa de este tipo de aproximaciones. Ahora bien, la delimitación étnica de nuestro objeto de

---

apertura del análisis al *campo transnacional* en el que se desarrollan estas actividades no habría impedido mantener la centralidad de las características y recursos grupales (redes sociales, capital humano, etc.) como principio explicativo de los diferenciales emprendedores. Hemos abordado todo ello con algo más de detalle en (Riesco, 2010).

<sup>4</sup> Existen notables excepciones a este respecto –por ejemplo, Rath, 2000 o Barret, Jones y McEvoy, 1996– que han reivindicando la necesidad de analizar conjuntamente las iniciativas emprendedoras de minorías (autóctonas o no) y poblaciones mayoritarias.

estudio ¿nos ayuda realmente a clarificar nuestra comprensión del comportamiento económico de las poblaciones minoritarias? El ejemplo del trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España puede quizá servirnos como excusa para reflexionar sobre esta cuestión.

### 3. *¿Economías «étnicas» en España?* *Quizá, pero no únicamente donde mirábamos*<sup>5</sup>

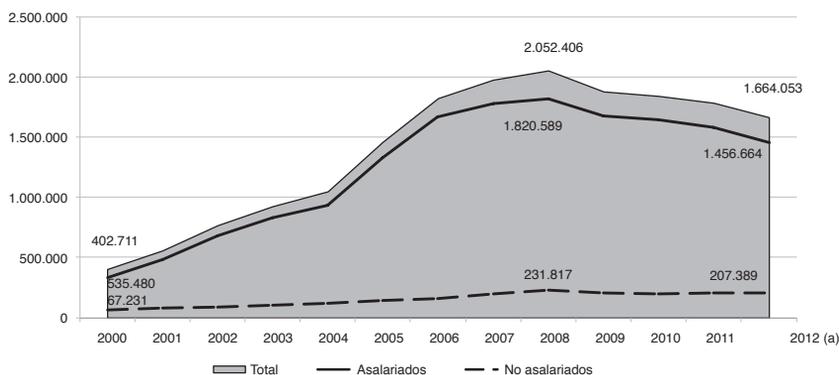
Durante casi 15 años, desde 1993 hasta la crisis económica de 2007-2008, la economía española creció de manera significativa, alcanzando su punto álgido en el año 2000 con un incremento interanual del PIB del 5%. Desde entonces y hasta el estallido de la crisis financiera, el crecimiento de España se mantuvo, aunque a un ritmo algo más moderado, por encima de la media de la zona euro. La significativa y reciente llegada a España de población extranjera reproduce en gran medida –aunque con sus propias inercias– este mismo movimiento: un crecimiento gradual a lo largo de la década de 1990, seguido de un despegue espectacular a partir del año 2000. En apenas 5 años la población extranjera se cuadruplicó, acercándose a los 4 millones en 2005 y superando los 5 millones en 2008 (el 8,5% y el 11,3% de la población respectivamente). Dicho despegue no se habría visto frenado sino hasta bien avanzada la crisis: con tasas de desempleo para el conjunto de la población superiores al 18% desde 2009, ha sido solo en 2011 –con una tasa de paro general del 21,2%– cuando España ha visto reducirse el número absoluto de residentes extranjeros<sup>6</sup>. A pesar de ello, la población extranjera regularizada alcanza hoy una cifra algo superior a los 5,7 millones de personas (un 12,1% del total de la población), de los cuales una media de casi 1,8 millones figuraban dados de alta en la Seguridad Social a lo largo de 2011: un 88,5% por cuenta ajena y un 11,5% (algo más de 200.000) por cuenta propia (gráfico 1).

Aunque con diferencias notorias en su interior, podemos afirmar que nos encontramos, en términos generales, ante una población orientada hacia el empleo, tal y como parece confirmar su mayor *tasa de actividad* (76,1% frente al 57,5% de la población española según datos de la EPA de 2011). Una población, además, cuya vinculación con el empleo se ha efectuado mayoritariamente por medio del trabajo asalariado. ¿Supone esto una pauta de comportamiento específica por parte de la población extranjera? ¿Una modalidad étnicamente diferenciada de incorporación al mercado de

<sup>5</sup> La aproximación cuantitativa al fenómeno investigado se enfrenta al problema de que las estadísticas disponibles en España toman como referencia el Estado-nación: podemos pues conocer la nacionalidad y/o el país de nacimiento de los encuestados (en ocasiones incluso la región) pero difícilmente su etnicidad. En nuestro caso, no nos ha quedado más remedio que utilizar para nuestro análisis únicamente los datos sobre país de nacimiento y/o nacionalidad de los entrevistados, no pudiendo considerar también, como hubiera sido deseable, los referidos a su etnicidad.

<sup>6</sup> Datos de población procedentes del *Anuario Estadístico de España* (1976-2011) del Instituto Nacional de Estadística (INE). Datos de variación interanual del volumen de PIB a precios de mercado procedentes de la *Contabilidad Nacional* del INE y de Eurostat.

Gráfico 1. Extranjeros (ambos sexos) afiliados a la Seguridad Social según modo de empleo (cuenta propia o cuenta ajena), 2000-2012. Datos en unidades.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del *Anuario de Estadísticas Laborales* y de *Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social* (medias anuales) del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. (a) Media del mes de febrero.

trabajo español? Creemos que no. Por más que podamos atender a las particularidades y retrasos del desarrollo en España de una economía capitalista moderna, lo cierto es que parece difícil negar la progresiva e imparable extensión registrada por el trabajo asalariado a lo largo del último siglo<sup>7</sup>. Se trata, además, de un proceso que habría afectado, aunque con una intensidad desigual, al conjunto de la economía española, incluidos aquellos sectores en los que históricamente ha tendido a concentrarse el trabajo por cuenta propia (agricultura, construcción, comercio y hostelería, etcétera).

Nos encontramos pues en un escenario en el que para un número cada vez mayor de personas —el 80% en el caso de los varones, el 87,6% entre las mujeres (EPA, 2011)— la participación en el mercado de trabajo se efectúa por cuenta ajena. Si existe, a este respecto, una especificidad por parte de la población extranjera, ésta iría en el sentido inverso al señalado por la sociología de la *empresarialidad étnica*: más que una mayor inclinación hacia los modos de empleo por cuenta propia, lo que constatamos en el conjunto de la población extranjera residente en España es una reafirmación aún más pronunciada de las modalidades de participación en el mercado de trabajo por cuenta ajena<sup>8</sup>. El trabajo asalariado delimitaría así un

<sup>7</sup> Así, por ejemplo, en España habríamos pasado de una *tasa de salarización* del 42% de la población ocupada en 1930 (Alcaide, 2003) a una del 83,5% en 2011 (EPA), similar a la de las principales economías del entorno europeo (el 83,5% en la UE-27 y el 84,1% en la zona Euro según los datos de la *European Union Labour Force Survey* 2011 de Eurostat).

<sup>8</sup> Según los datos de afiliación a la Seguridad Social de 2011 del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, el 80,3% de los españoles estaba afiliado por cuenta ajena, mientras que entre los extranjeros la cifra alcanzaba el 88,5% (el 82,5% y el 89% respectivamente según los datos de ocupados de la EPA para ese mismo año). Estos datos deberían, no obstante, ponerse en relación con las propias particularidades del fenómeno migratorio en España, de reciente constitución y hasta hace muy poco en pleno crecimiento. Las distintas temporalidades y fases que

modo particular (aunque masivo) de movilización y uso de los tiempos y capacidades de trabajo de la población; un modo de empleo detrás de cuyo movimiento y desarrollo (histórico y contemporáneo) cabe esperar encontrar algo más que estrategias, recursos, preferencias y culturas de los actores implicados.

Es cierto, no obstante, que estos datos no cuestionan la posible significación local y cualitativa del fenómeno, ni tampoco necesariamente los presupuestos básicos de la sociología de la *empresarialidad étnica* previamente mencionados: la población extranjera en España no constituye en sí misma un grupo coherente, articulado y movilizado en torno a un sentimiento de pertenencia (étnica) compartido que pudiera dar lugar a una movilización de estrategias, regulaciones y recursos en clave comunitaria. Que, en España, por ejemplo, el grueso de la población extranjera tenga menos presencia que los autóctonos en el trabajo por cuenta propia (10,9% de los ocupados frente al 17,5% en 2011 según la EPA) no impide que determinadas poblaciones extranjeras, étnicamente más cohesionadas –y movilizadas– sí pudieran estar apoyándose en dicha articulación étnica para impulsar grupalmente trayectorias laborales por cuenta propia significativas.

Cuando atendemos (tabla 1) a las principales nacionalidades extranjeras presentes en España, equivalentes al 71% del total de extranjeros residentes, vemos que la mayoría de ellas no se caracteriza por una gran participación en el trabajo por cuenta propia (únicamente el 12,1% de sus afiliados a la Seguridad Social). Sin embargo, según los planteamientos de la sociología de la *empresarialidad étnica*, el impacto de una *economía étnica* sobre un colectivo particular no dependería únicamente del número de empleados por cuenta propia, sino también de los asalariados del mismo colectivo empleados en ella por cuenta ajena (o como ayudas informales). Aunque en el caso español no disponemos de información precisa a este respecto, sí contamos con indicadores indirectos que sugieren un peso limitado de los empleados por cuenta ajena dentro de estas posibles *economías étnicas*<sup>9</sup>.

No obstante, los datos aportados muestran al mismo tiempo excepciones significativas: al igual que había señalado la sociología de la *empresarialidad étnica* para el contexto norteamericano, también en España parece que podemos atisbar la existencia de determinadas «minorías étnicas» (o nacionalidades minoritarias cuanto menos) en las que los modos de em-

---

atravesan las migraciones pueden también ayudarnos, sin duda, a comprender este fenómeno y los diferenciales emprendedores registrados (dentro de España y entre España y otros países con movimientos migratorios más asentados).

<sup>9</sup> Los datos de la EPA 2011 (cuarto trimestre) señalan que «solo» el 22,9% de los extranjeros ocupados por cuenta propia empleaban a su vez a trabajadores por cuenta ajena, aunque no sabemos ni a cuántos ni de qué nacionalidad (es decir, que no sabemos si podrían o no incluirse en la *economía étnica*). El *Directorio Central de Empresas* del INE, por su parte, señalaba que, en 2011, el 81,3% de las empresas en España tenían entre 0 y 2 empleados y el 91% de ellas 5 empleados como máximo. En el caso de las empresas que figuraban jurídicamente como *personas físicas* (fórmula habitual en el trabajo por cuenta propia de los extranjeros), las empresas con 0-2 empleados eran el 93,2% y las que tenían 5 como máximo el 98,5% (con datos muy similares en 2007).

Tabla 1. Comparación del peso absoluto y relativo de los afiliados (totales y al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos) entre las principales nacionalidades extranjeras presentes en España. Datos en números absolutos y porcentaje a 31 de diciembre de 2011

PAÍS DE NACIONALIDAD	TOTAL EMPADRONADOS	TOTAL AFILIADOS SEGURIDAD SOCIAL		AFILIADOS RÉGIMEN ESPECIAL DE TRABAJADORES AUTÓNOMOS (RETA)		
		Absoluto	% sobre total afiliación en España	Absoluto	% sobre total afiliación RETA en España	% sobre total afiliados de su misma nacionalidad
Rumania	895.970	272.489	1,6	22.945	0,7	8,4
Marruecos	783.137	206.196	1,2	12.127	0,4	5,9
Reino Unido	397.535	50.236	0,3	18.289	0,6	36,4 (*)
Ecuador	306.380	125.625	0,7	4.206	0,1	3,3
Colombia	244.670	90.328	0,5	5.060	0,2	5,6
Alemania	196.729	37.293	0,2	13.436	0,4	36,0 (*)
Italia	191.713	59.794	0,3	13.412	0,4	22,4 (*)
Bolivia	184.706	79.880	0,5	1.719	0,1	2,2
Bulgaria	176.216	53.279	0,3	4.124	0,1	7,7
China	175.813	86.741	0,5	36.599	1,2	42,2 (*)
Portugal	138.501	45.418	0,3	6.200	0,2	13,7
Perú	121.851	60.232	0,4	2.072	0,1	3,4
Francia	121.513	36.349	0,2	9.047	0,3	24,9 (*)
Argentina	108.390	37.934	0,2	5.710	0,2	15,1
Resto nacionalidades extranjeras	1.667.916	473.445	2,8	52.968	1,7	11,2
España	41.501.950	15.396.553	90,0	2.859.585	93,2	18,6 (*)
TOTAL POBLACIÓN	47.212.990	17.111.792	100,0	3.067.499	100,0	17,9

Fuente: Datos de población procedentes de la explotación estadística del padrón del INE. Datos de afiliación procedentes de las estadísticas de las estadísticas (a último día de mes) sobre *Trabajadores extranjeros afiliados a la Seguridad Social* del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Desde el 1 de enero de 2008 el RETA incluye también a los trabajadores por cuenta propia del sector agrario. (\*) Nacionalidades con un % situado por encima del peso que le correspondería según su número total de afiliados y por encima de la media del conjunto de la población.

pleo por cuenta propia conformarían una importante vía -colectiva- de participación en el mercado de trabajo: China (donde los trabajadores por cuenta propia son ya casi la mitad de sus afiliados a la Seguridad Social); Reino Unido y Alemania (uno de cada tres); e Italia y Francia (uno de cada cuatro). Son estas cinco nacionalidades (que suponen el 44% del total de los extranjeros afiliados por cuenta propia en España) las únicas en las que el peso del trabajo por cuenta propia se sitúa por encima de la media del conjunto de la población (17,9% de los afiliados) y del propio peso que les correspondería, teóricamente, en función de su volumen total de afiliados. Sin embargo, aunque la demarcación empírica del fenómeno operada por la sociología de la *empresarialidad étnica* no lo impedía, de forma sorprendente, excepto el caso de los chinos, estos grupos de población no parecen haber llamado apenas la atención de los investigadores de las *economías étnicas* en España.

Tabla 2. Nacionalidades extranjeras donde mayor peso ocupan los afiliados al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos en el total de afiliados del grupo. Datos en unidades y porcentaje (2010)

PAÍS DE NACIONALIDAD	AFILIADOS CUENTA PROPIA (RETA) 2010 (MEDIA ANUAL)	
	Total	% sobre total afiliados
Dinamarca	905	41,5
Suiza	919	38,4
China	30.217	37,8
Reino Unido	19.621	37,6
Países Bajos	4.320	37,0
Alemania	14.005	34,7
Irán	264	33,3
Austria	882	32,6
Bélgica	2.372	32,4
Irlanda	1.334	30,8
Luxemburgo	32	30,0
Suecia	1.499	29,8
Canadá	217	28,3
Finlandia	465	27,7
Estados Unidos	1.676	27,4
ESPAÑA	2.927.893	18,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de afiliación (media anual) procedentes del *Anuario de Estadísticas Laborales 2010* del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (el más actualizado y desagregado disponible en mayo de 2012). Desde el 1 de enero de 2008 el RETA incluye también a los trabajadores por cuenta propia del sector agrario.

Es cierto, no obstante, que junto a las nacionalidades señaladas podría haber otras, menos relevantes quizá por su volumen total de efectivos, pero significativas desde el punto de vista del peso relativo que ocupa en ellas el trabajo por cuenta propia (tabla 2). Atendiendo únicamente a este criterio vemos que, en efecto, surgen otras minorías extranjeras a las que podría-

mos presuponer también cierta inclinación emprendedora: daneses, suizos, holandeses, irlandeses, luxemburgueses, austriacos, belgas, canadienses, norteamericanos, suecos, finlandeses... e iraníes. Poblaciones extranjeras que registran un peso del trabajo por cuenta propia en torno o por encima del 30% de sus afiliados y que, no obstante, también ellas están casi siempre ausentes del debate sobre las *economías étnicas* en España. Se trata, sin embargo, de una ausencia difícil de justificar a la luz de los datos disponibles: en España, en términos absolutos y en lo que a empresariedad de minorías extranjeras se refiere, salvo el caso significativo de los chinos (que por sí solos representaban el 17,6% del total de trabajadores extranjeros por cuenta propia), estaríamos ante un fenómeno claramente vinculado a los extranjeros procedentes de los países más «desarrollados». Más concretamente: a los extranjeros procedentes de la Unión Europea, que representan el 50% de esos algo más de 200.000 «emprendedores» extranjeros registrados a finales de 2011 en la Seguridad Social española.

Así pues, en lo que se refiere al trabajo por cuenta propia de las minorías extranjeras en España, cabe preguntarse porqué insistir en buscar comportamientos étnicamente diferenciados entre, por ejemplo, bolivianos (2,2% de trabajadores afiliados por cuenta propia de media en 2010), ecuatorianos (3,3%), senegaleses (4,6%), marroquíes (5,9%), colombianos (5,6%) o pakistaníes (15,4%); cuando daneses (41,5%), británicos (38,8%), suizos (37,8%), holandeses (37,6%) o alemanes (37%) son, junto a los chinos (32,4%) nuestros verdaderos «emprendedores étnicos», aquellos que parecen realmente inclinarse por los modos de empleo por cuenta propia en su vinculación al mercado de trabajo. Es justo reconocer, no obstante, que en España, tal y como han dejado patente distintas investigaciones (López-Castellano, García y Aboussi 2012; Pérez-Agote, Tejerina y Barañano, 2010; Riesco, 2010; López-Sala, 2007; Solé, Parella y Cavalcanti, 2007; Beltrán, Oso y Ribas 2006; Arjona, 2006; Torres, 2006; Beltrán *et al.*, 2006; Arjona y Checa 2005; Moreras, 2005) existen contextos locales en los que el trabajo por cuenta propia de minorías étnicas no europeas ha podido tener un impacto económico y urbano importante. Es más, tal y como han señalado algunos investigadores de la *empresariedad étnica* (Barret, Jones y McEvoy, 1996; Waldinger, Aldrich y Ward, 1990), la configuración de un mercado local étnicamente controlado puede ser un elemento clave para el éxito de las iniciativas emprendedoras de estas poblaciones y su salto posterior a mercados de carácter más general no estructurados étnicamente. A pesar de ello, salvo en el caso de las poblaciones europeas mencionadas, creemos que los datos estadísticos que hemos aportado hasta ahora obligan a replantearnos la aproximación a los comportamientos económicos de las poblaciones extranjeras residentes en España en términos de diferenciación y excepcionalidad «étnica».

En cualquier caso, la contradicción entre la validación empírica local de estos fenómenos y el escenario general que hemos dibujado en torno al trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España es, desde nuestro punto de vista, tan solo aparente y quedaría parcialmente resuelta si asumimos que nos enfrentamos, en realidad, a distintos niveles de análisis no necesariamente equiparables: lo que a escala local puede ser cierto no tiene

porqué serlo para el conjunto de España o de la población extranjera y viceversa. No se trata pues de contraponer la verdad o falsedad de unos u otros resultados, ni de negar toda capacidad explicativa a los planteamientos de la «empresarialidad étnica», sino de contrastar el alcance e idoneidad de dichos modelos explicativos, problematizando y sometiendo a discusión, en primer lugar, la propia delimitación étnica del fenómeno investigado. En España, por ejemplo, al igual que ocurre con la población autóctona, podemos observar dentro de la población extranjera (EPA, cuarto trimestre 2011) una significativa diferencia de participación en el trabajo por cuenta propia entre hombres (15,3% de los ocupados) y mujeres (8,9%). Lo mismo ocurre en relación a la modalidad, más o menos ventajosa, con la que hombres y mujeres extranjeros participan en el trabajo por cuenta propia: un mayor peso de los *empleadores* entre los varones (el 22,2% de los ocupados por cuenta propia frente al 19,2% de las mujeres) y de las *ayudas familiares* entre las mujeres (7,8% de las ocupadas por cuenta propia frente al 3,3% de los varones). En el caso del trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España, estaría pues tan justificado hablar de «economías de género» como de «economías étnicas». Optar por unas u otras denominaciones (o rechazarlas todas) es responsabilidad del investigador (y, por lo tanto, materia legítima de discusión).

Sin embargo, en ocasiones, la posible configuración étnica del fenómeno investigado parece deducirse demasiado rápido de la participación de poblaciones étnicamente visibilizadas y marcadas desde el punto de vista de la sociedad de llegada (y de sus investigadores). Se tiende así a dejar de lado, tal y como hemos mencionado, otras poblaciones (significativas) percibidas como más neutras étnicamente hablando. Con este modo de proceder es fácil que el investigador se sienta tentado a asignar una validez científica a categorías y clasificaciones que, en realidad, muchas veces no hacen sino reflejar determinadas políticas de Estado con respecto a la gestión de la población extranjera presente en su territorio. Corremos pues el peligro de caer en una etnificación injustificada de nuestro objeto de estudio, convertido en un fenómeno aparentemente excepcional y específico de determinadas poblaciones étnicamente marcadas y previamente exotizadas. Una etnificación de eficacia más normativa que explicativa.

No creemos, sin embargo, que se trate de negar el posible impacto del componente étnico en el mercado de trabajo o en los fenómenos económicos, sino de preguntarnos si los presupuestos básicos de la sociología de la *empresarialidad étnica* a los que nos hemos referido más arriba (articulación comunitaria de carácter étnico) no están limitando nuestra capacidad de explicar los modos de empleo por cuenta propia de los extranjeros en España. Por ejemplo, cuando reducimos el posible impacto de la etnicidad a un problema de construcción y uso de dicha etnicidad por parte de las propias minorías (solidaridad grupal, desarrollo de proveedores, clientes y empleados fidelizados, fuentes comunitarias de financiación y apoyo), olvidamos que la movilización de la etnicidad constituye también una «cuestión de Estado», en tanto en cuanto los movimientos migratorios suponen, entre otras cosas, una problematización del modelo de ciudadanía vigente en la mayoría de sociedades de llegada (Sayad, 1999). La actuación –normativa,

administrativa, policial– del Estado (o de otros organismos supra e infra estatales) conlleva una clara diferenciación de la presencia extranjera y de los estatutos sociales que dichas poblaciones llevan aparejados. Todo lo cual revestirá, desde nuestro punto de vista, una enorme importancia para explicar la configuración de trayectorias laborales y disponibilidades para el empleo diferenciadas dentro de la población extranjera.

#### 4. *Trabajo por cuenta propia, regímenes de extranjería y trayectorias laborales*

A día de hoy la constitución de una empresa en España sigue siendo un proceso relativamente laborioso que exige un importante número de trámites ante distintos organismos y niveles de la Administración (Ministerio de Industria, Energía y Turismo, 2012). Con independencia de su estatuto particular de extranjería, dichos requisitos constituyen un obstáculo inicial para cualquier persona extranjera poco familiarizada con el idioma y/o el funcionamiento de la Administración española. Sin embargo, la legislación española en materia de extranjería establece, además, una diferenciación de escenarios y trayectorias entre unos tipos u otros de poblaciones extranjeras que condicionará su participación en el trabajo por cuenta propia. Así, mientras que el *régimen comunitario* de extranjería no impone nuevos requisitos adicionales a los extranjeros que pretendan emplearse por cuenta propia (Ministerio de la Presidencia, 2012a: Artículo 3), no ocurre lo mismo con el denominado *régimen general* (Ministerio de la Presidencia, 2012b: Artículo 104).

El extranjero sujeto a dicho *régimen general*, antes de poder efectuar una actividad por cuenta propia, deberá disponer de un permiso de trabajo específico –de duración, en principio, limitada aunque renovable (Ministerio de la Presidencia, 2012b: Artículo 109)– que le habilite a instalarse por cuenta propia en una rama de actividad y una región de la geografía española determinadas. El permiso de trabajo por cuenta propia inicial deberá, además, ser solicitado por parte del extranjero antes de instalarse en España, dependiendo su obtención del cumplimiento de determinados requisitos específicos que ampliarán el efecto disuasorio de los requisitos generales mencionados: acreditación de la inversión efectuada y evaluación de su posible impacto sobre el empleo; relación de autorizaciones y licencias necesarias para el establecimiento por cuenta propia y estado de tramitación de las mismas, etc. (Ministerio de la Presidencia, 2012b: artículos 105 y 106)<sup>10</sup>.

De este modo, el *régimen general* actúa como un mecanismo de regulación (limitada) de los flujos migratorios y del propio mercado de trabajo. La obligación que, en términos generales, dicho régimen impone al extranjero

<sup>10</sup> En este sentido, no resulta sorprendente que, por ejemplo, entre los extranjeros con más de un movimiento de alta en la Seguridad Social (el 70% del total), solo el 17,5% de los que en enero de 2007 figuraban adscritos al *Régimen Especial de Trabajadores Autónomos* habían tenido a dicho régimen como vía inicial de afiliación (Observatorio Permanente de Inmigración, 2006).

de disponer de un permiso de residencia y trabajo para poder llevar a cabo actividades económicas con fines lucrativos; el carácter inicialmente provisional y restringido de dichos permisos; la necesidad de contar previamente con una oferta de trabajo y la subordinación (formal) de la misma a la situación nacional de empleo; la previsión de trayectorias y permisos laborales diferenciados según tipos de trabajadores y trabajos (cualificados o descualificados, estacionales o continuos, manuales o intelectuales...); el impulso de la contratación planificada en origen mediante la gestión colectiva de contrataciones o contingente (Ministerio de la Presidencia, 2012b), constituyen todos ellos instrumentos con los que el *régimen general* de extranjería trata de dar una respuesta (supuestamente ordenada, en la práctica no tanto) a las necesidades de fuerza de trabajo registradas por la economía española.

Si observamos los datos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social sobre autorizaciones de trabajo a extranjeros concedidas entre 1999 y 2010 por rama de actividad podemos constatar cómo la transferencia de fuerza de trabajo extranjera al mercado de trabajo español vía *régimen general* no se ha distribuido de forma equilibrada, sino concentrándose en determinados sectores. A lo largo de toda la década, tan solo tres de ellos (construcción, comercio-hostelería y empleados de hogar) concentraban en torno al 60% de las autorizaciones concedidas (el 70-80% si añadimos la agricultura); cuando, según los datos de la EPA, en ese mismo período dichos sectores no concentraban más que al 35-40% de los ocupados en España (al 40-45% incorporando el sector agrario). No descubrimos nada nuevo si decimos que tal concentración no ha sido casual.

La construcción y el comercio-hostelería constituyen dos pilares clave de la estructura económica española y el primero de ellos, tal y como ha sido ampliamente documentado (López y Rodríguez, 2010; Naredo, Carpintero y Marcos, 2008), uno de los principales motores de su último ciclo expansivo (1995-2007). Entre 1995 y 2007, por ejemplo, el 23% de los empleos creados en España se concentraron en el sector de la construcción, pese a que ésta representaba poco más del 10% del empleo total (casi el 14% en su momento álgido en 2007). El comercio y la hostelería, por su parte, concentró el 24% de los empleos creados (porcentaje también superior, aunque más próximo, al peso del sector en el empleo total: el 21,4% en 1995 y 22,4% en 2007)<sup>11</sup>. Finalmente, trabajo doméstico remunerado y agricultura, con un peso dentro de la economía española mucho más modesto, han sido, por motivos diferentes, sectores igualmente demandantes de fuerza de trabajo extranjera: el primero, impulsado, entre otros factores, por la «reciente» y significativa incorporación de la mujer española al mercado de trabajo (pasando de una tasa de actividad del 38,2% en 1996 a una del 50,19% en 2011); el segundo, como consecuencia del abandono del sector por parte de una población española (que pasó de representar el 99,2% de los ocupados en 1995 al 77,8% en 2011) atraída por mejores salarios y perspectivas de otros sectores en expansión (entre ellos la construcción).

<sup>11</sup> Elaboración propia de los datos a partir de los cuadros contables de la *Contabilidad Nacional de España* (base 2008) del Instituto Nacional de Estadística.

Existen otras fuentes que también nos permitirían corroborar que esta transferencia de población al mercado de trabajo español vía el *régimen general* de extranjería ha sido orientada y canalizada en un determinado sentido. En primer lugar, solo un 5,1% de las autorizaciones de trabajo concedidas por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social entre 1999 y 2010 estaban dirigidas a empleos «cualificados» (dirección de empresas; técnicos y profesionales científicos e intelectuales; y técnicos y profesionales de apoyo); cuando, según la EPA, en el mismo periodo este tipo de empleos representaban el 31,1% de la población ocupada en España. Inversamente, el 61,3% de las autorizaciones a extranjeros concedidas correspondían a empleos «no cualificados» (trabajadores domésticos, vendedores ambulantes, peones de construcción, agricultura, etc.), cuando dichos empleos representaban únicamente el 14,7% de la población ocupada. En segundo lugar, el 98% de los permisos de trabajo concedidos en dicho periodo fueron autorizaciones para trabajar por cuenta ajena; cuando, según la EPA, los ocupados por cuenta ajena se movían en torno a una media anual del 81,5% del total de ocupados. En tercer lugar, los salarios medios en España de los extranjeros procedentes de países, en principio, sujetos al *régimen general* se han situado claramente por debajo de los salarios medios del país, justo al contrario de lo que ocurre con su tasa de temporalidad<sup>12</sup>.

Aunque resultaría sin duda excesivo responsabilizar unilateralmente al marco normativo de extranjería de las particularidades con las que la población extranjera se ha incorporado al mercado de trabajo en España, los datos aportados sí que sugieren que la intervención estatal –vía, por ejemplo, el denominado *régimen general*– ha actuado como un mecanismo diferenciador de trayectorias laborales, estatutos sociales y disponibilidades para el empleo en el seno de la población extranjera. Si en el *régimen comunitario* las trabas a la realización de actividades económicas por cuenta propia para los extranjeros son las mismas que pueda tener cualquier ciudadano autóctono (limitaciones burocráticas y de carácter administrativo, disponer o no de suficiente capital y formación, estructuras más o menos monopolistas de determinados mercados); el *régimen general* de extranjería, por el contrario, ha canalizado las actividades económicas de los extranjeros mayoritariamente hacia el trabajo asalariado por cuenta ajena (y dentro del mismo hacia sectores y empleos bien delimitados). Más allá de la estructuración y movilización étnica impulsada por los propios colectivos, la dualización, institucionalmente indu-

<sup>12</sup> Por ejemplo, en 2006 (último año en el que se encuentran disponibles los datos más desagregados de la *Encuesta de Estructura Salarial* del INE), los salarios medios de los extranjeros de países no comunitarios (sin considerar a los norteamericanos) representaban en torno al 60-70% del salario medio existente en España. Esta disparidad salarial se mantendría también por sectores de actividad (aunque con diferencias entre ellos), así como por nivel de estudios alcanzado, incrementándose la desigualdad salarial conforme se incrementa el nivel de estudios (por ejemplo, el salario medio en España de los latinoamericanos con estudios universitarios no alcanzaba el 60% del salario medio de las personas con estudios superiores). El avance de resultados del año 2010 que acaba de efectuar el INE confirma estas diferencias salariales de en torno a 30-35 puntos porcentuales. En lo que se refiere a la temporalidad, en 2011 (EPA, cuarto trimestre), el 40% de estos extranjeros estaba empleado con contratos temporales (el 52% en 2007), mientras que la temporalidad para el conjunto de la población representaba en ese momento el 25% de los ocupados (el 31% en 2007).

cida, de la presencia extranjera en el mercado de trabajo ha tenido una clara incidencia, desde nuestro punto de vista, en la determinación de trayectorias laborales diferenciadas entre los extranjeros, ayudándonos así a explicar su desigual inclinación hacia el trabajo por cuenta propia en España (tabla 2).

Así, por ejemplo, según la normativa vigente (Ministerio de la Presidencia, 2012a), el *régimen comunitario* se aplicaría, con algunas excepciones, a los ciudadanos procedentes de Estados miembros de la Unión Europea, al resto de países pertenecientes al Espacio Económico Europeo (Islandia, Noruega y Liechtenstein) y a Suiza, así como a sus familiares directos que sean nacionales de terceros países. El resto de extranjeros quedarían sujetos al *régimen general*. Sin embargo, lo cierto es que, en 2011, al igual que en años anteriores, hubo pocos extranjeros procedentes de países «ricos» o «desarrollados» entre las personas a las que se aplicó dicho régimen<sup>13</sup>. De los 2.696.476 extranjeros a los que se concedió en 2011 un permiso de residencia en base al *régimen general*, únicamente 159.275 (el 3,9%) pertenecían a países «ricos». A los extranjeros de países «ricos» no pertenecientes a la Unión Europea (ni equiparables), es decir, aquellos a los que, en principio, también habría que aplicarles el *régimen general* de extranjería, únicamente se aplicó dicho régimen en el 66% de los casos (el 44,1% en el caso de los australianos; el 50,9% entre los norteamericanos; el 53,2% entre los canadienses). Entre los extranjeros procedentes de países «menos desarrollados» la cifra fue del 88,4% (el 94,6%, por ejemplo, entre los procedentes de África). Aunque no podamos deducir de ello un sentido preciso de la causalidad, lo cierto es que, salvo China, aquellas nacionalidades a las que no se les aplica, *de facto*, el *régimen general* son las mismas que destacan por su actividad emprendedora en España, algo que, desde nuestro punto de vista, confirma la necesidad de llevar el análisis de la relación entre trabajo por cuenta propia y minorías más allá de la movilización comunitaria de la etnicidad que persiste -pese a los debates vividos- en muchas de las aproximaciones actuales de la sociología de la *empresarialidad étnica*<sup>14</sup>.

<sup>13</sup> Para delimitar empíricamente una categoría tan ambigua como la de país «desarrollado» hemos considerado a aquellos países que, según el último informe de Naciones Unidas sobre desarrollo humano (Naciones Unidas, 2011), gozaban del mayor *índice de desarrollo humano* (definido no solo en función del PIB per cápita, sino de otras variables como la esperanza de vida, los años de escolarización de su población, etcétera).

<sup>14</sup> En el caso de China, parte del éxito emprendedor de este colectivo podría residir, sin duda, en la incidencia de determinadas tradiciones y valores culturales (centralidad del trabajo, el ahorro y la creación de negocios propios dentro de sus proyectos migratorios) presentes en el colectivo (Nieto, 2007; Beltrán *et al.*, 2006). También en las estrategias y recursos de distinto tipo (fuentes de financiación, información, mano de obra, etc.) disponibles y movilizados comunitariamente (aunque con matices) a la hora de impulsar las redes empresariales del grupo (Riesco, 2010). No obstante, ¿cómo no conectar, por ejemplo, la expansión mundial de China en el sector textil y los complementos de moda con el desarrollo, también a escala planetaria, de empresas de distribución mayorista y minorista de estos productos vinculadas a inmigrantes de origen chino? El éxito emprendedor de la inmigración china en España ¿dependerá principalmente de la movilización comunitaria (étnica) de recursos, estrategias, tiempos y lealtades? Que podamos seguir calificando de étnicos a este tipo de fenómenos depende del nivel de abstracción que queramos imprimir a nuestras investigaciones. Una decisión que repercutirá, sin duda, en el alcance explicativo de nuestros hallazgos empíricos.

## 5. Un principio más que una conclusión

La reelaboración efectuada en este artículo de los datos estadísticos disponibles sobre trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España nos ha permitido poner en evidencia algunos riesgos (y limitaciones explicativas) de la delimitación étnica de nuestro objeto de estudio. Más allá de los recursos, discursos, instituciones, formas de vida y estrategias comunitarias (étnicas) de las minorías, los datos que hemos presentado sugieren, al menos, que las propias tentativas reguladoras de los flujos migratorios por parte del Estado constituyen un factor determinante de las trayectorias laborales de la población extranjera en España (incluidos los modos de empleo por cuenta propia). Aunque no sea el único elemento a tomar en consideración, la relevancia explicativa de la gestión diferenciada por parte del Estado de la población extranjera presente en su territorio justificaría interrogarse acerca de si la conformación y delimitación étnica del fenómeno –la construcción y abordaje de nuestro objeto de estudio en términos de *economías* o *empresarialidad étnicas*– constituye o no el mejor modo de investigar el trabajo por cuenta propia de las minorías extranjeras en nuestro país.

Es cierto que algunas de las más importantes reformulaciones de la sociología de la *empresarialidad étnica* antes mencionadas también apuntaron a la necesidad de llevar el análisis de las actividades económicas de las minorías más allá del *comunitarismo* étnico (Riesco, 2010). Sin embargo, dicha ruptura con la construcción *etnificada* y *comunitarista* del objeto de estudio no siempre ha sido completa (Rath, 2000; Engelen, 2001). La denominada *perspectiva interactiva*, por ejemplo, señaló la necesidad de considerar, junto a las dimensiones comunitarias de las poblaciones, el impacto de otros aspectos como las políticas migratorias, las estructuras económicas, las posibilidades de acceso a la propiedad de los negocios o el grado de competencia interétnica existente (Waldinger, 1986; Waldinger *et al.*, 1990). Sin embargo, tales dimensiones operarían en su análisis como una especie de contexto (excesivamente estático) compartido por el conjunto de las poblaciones investigadas, de manera que los diferenciales en el ajuste entre unas y otras dimensiones (oportunidades de negocio y características de las poblaciones) vendrían determinados, en última instancia, por las *estrategias étnicas* impulsadas por dichas poblaciones. Las estrategias de actores étnicamente articulados serían las responsables, en último término, de los diferenciales emprendedores registrados entre unos y otros grupos (Waldinger, 1986; Waldinger *et al.*, 1990). Volveríamos así, por la puerta de atrás, a poner el acento explicativo en la delimitación étnica del fenómeno y en la situación de equilibrio (de ajuste) derivada de la movilización de dicho principio.

Lo que nosotros, sin embargo, estamos aquí planteando como hipótesis es que, al menos en España, el ajuste entre empleos y poblaciones de origen extranjero (y/o étnicamente marcadas) no se produciría principalmente mediante mecanismos étnicos de regulación. De hecho, creemos que en el mercado de trabajo no existe ajuste ni equilibrio posible entre poblaciones y empleos, sino desbordamiento y desajuste perpetuo. Aunque en nuestro trabajo hemos tenido que presuponer provisionalmente la eficacia

de la actuación del Estado (y, en concreto, de los dispositivos normativos) en la regulación de los flujos migratorios, este tipo de pretensiones requieren, sin duda, ser matizadas: que, como hemos mencionado, la incorporación de la población extranjera al mercado de trabajo se encuentre fuertemente estructurada y canalizada, no significa que dicha regulación se efectúe exclusiva o principalmente mediante marcos y principios de carácter normativo, ni que los flujos migratorios respondan plenamente a la planificación del Estado (que lograría así una especie de ajuste y acoplamiento ordenado entre las necesidades de la economía y la incorporación de población extranjera al mercado de trabajo). La presencia real de la población extranjera en el mercado de trabajo español no depende pues únicamente de la *situación nacional del empleo* definida (previa y consensuadamente) por medio de un *catálogo de ocupaciones de difícil cobertura*, tal y como insinúa la legislación de extranjería vigente.

En España, por ejemplo, la regularización «extraordinaria» de extranjeros en situación irregular de los años 2000-2001 se saldó con casi medio millón de nuevos residentes (Consejo Económico y Social, 2004: 108) y la de 2005 con unos 600.000 nuevos permisos de residencia y trabajo (Observatorio Permanente de Inmigración, 2005). Estas cifras nos pueden ayudar a hacernos una idea del elevado número de extranjeros cuya participación en el mercado de trabajo español se desarrolla al margen de los mecanismos reguladores hasta ahora mencionados<sup>15</sup>. A las regularizaciones colectivas habría que añadir, además, esa especie de regularización permanente de baja intensidad -y menor eco mediático- que son las autorizaciones de trabajo concedidas -unas 400.000 entre 2004 y 2010 (Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2012)- bajo la figura del *arraigo* (social o laboral) (Ministerio de la Presidencia, 2012b: artículos 124 y 129). El uso reiterado de ambos mecanismos de regularización «extraordinarios» nos obliga a reconocer los límites a los que se enfrenta el Estado en su pretensión de regular los flujos migratorios y, en definitiva, nos obliga a redimensionar el impacto de su actuación -y de los marcos normativos vigentes- en la dinámica de las poblaciones extranjeras en el mercado de trabajo.

La fuerza de trabajo extranjera no solo se adecuará, por lo tanto, a la situación nacional del empleo existente, sino que su presencia (real o potencial) en el territorio, su existencia como recurso disponible para las empresas, contribuirá a definir, condicionar y transformar en poco tiempo dicha situación nacional de empleo. De este modo, la asignación de trabajadores a puestos de trabajo concretos no respondería a un principio de mera adecuación de los primeros a las características técnicas previamente definidas de

<sup>15</sup> En este mismo sentido, podemos señalar que la EPA cifraba en 2.383.400 la media anual de extranjeros ocupados en 2011, frente a los 1,8 millones que figuraban afiliados a la Seguridad Social en ese mismo período. Más allá de los márgenes de error de toda encuesta hecha por muestreo, una parte de su desviación al alza con respecto al registro administrativo de la Seguridad Social apuntaría directamente al empleo sumergido. Si en el caso de las personas de nacionalidad española, los ocupados «perdidos» representaban el 12,3% de los españoles dados de alta en la Seguridad Social; en el caso de los extranjeros, los «perdidos» por el camino representan el 33,6% de los oficialmente registrados, dato si no exacto sí orientativo del mayor peso del empleo sumergido entre las poblaciones extranjeras.

los segundos; sino que nos encontramos, más bien, ante una definición y delimitación de los empleos en función del tipo y cantidad de fuerza de trabajo disponible (Rolle, 1988). Como ocurre con tantos otros procesos sociales y dinámicas discriminatorias, aquella segmentación de los extranjeros en función de trayectorias laborales y *disponibilidades* para el empleo diferenciadas que había sido institucionalmente reforzada (vía, entre otras cosas, la legislación de extranjería), es ahora capaz de continuarse y reproducirse de manera automática por otros medios (por ejemplo, mediante el dispositivo comparativo de la cualificación, los mecanismos de promoción, los salarios o los criterios y modalidades de reparto del empleo). Aceptar estas premisas implica reconocer que no estaríamos ante el resultado de ningún «estado de equilibrio» (consecuencia de las características de las actividades o de las poblaciones que las llevan a cabo), sino ante mecanismos históricamente específicos de movilización y uso de la fuerza de trabajo, así como del propio reparto social del trabajo. Dimensiones, en definitiva, que deberán ser investigadas e incorporadas a nuestro modelo de análisis si queremos entender la dinámica del empleo de la población extranjera, incluida su desigual participación en los modos de empleo por cuenta propia.

### Bibliografía

- ALCAIDE, J. (2003): *Evolución económica de las regiones y provincias españolas en el siglo XX*, Bilbao, BBVA.
- ARJONA, A. (2006): *Los colores del escaparate. Emprendedores inmigrados en Almería*, Barcelona, Icaria.
- y CHECA, J. C. (2005): «Emprendedores étnicos en Almería. ¿Una alternativa laboral a la segmentación del mercado de trabajo?», *Sociología del Trabajo* 54, pp. 101-125.
- BARRET, G., JONES, T. y MCEVOY, D. (1996): «Ethnic Minority Business: Theoretical Discourse in Britain and North America», *Urban Studies* 33, 4-5, pp. 783-809.
- BECKER, H. (1956): *Man in Reciprocity*, Nueva York, Praeger, 1956.
- BELTRÁN, J., OSO, L. y RIBAS, N. (comps.) (2006): *Empresariado étnico en España*, Madrid, Observatorio Permanente de la Inmigración-MTAS.
- , BETRISEY, D., LÓPEZ, A. y SÁIZ, A. (2006): *Población y actividades económicas de las comunidades asiáticas en España*, Barcelona, Fundació CIDOB.
- BONACICH, E. (1973): «A theory of middleman minorities», *American Sociological Review* 38, pp. 583-594.
- y MODELL, J. (1980): *The Economic Basis of Ethnic Solidarity in the Japanese American Community*, Berkeley, University of California Press.
- CONSEJO ECONÓMICO y SOCIAL (2004): *La inmigración y el mercado de trabajo en España*, Madrid, Consejo Económico y Social.
- CROSS, T. (1969): *Black Capitalism*, Nueva York, Atheneum.
- ENGELN, E. (2001): «“Breaking in” and “breaking out”: a Weberian approach to entrepreneurial opportunities», *Journal of Ethnic and Migration Studies* 27, 2, pp. 201-223.

- JOBU, R. (1988): «Ethnic Hegemony and the Japanese of California», *American Sociological Review* 53, pp. 353-367.
- KLOOSTERMAN, R. y RATH, J. (2010): «Shifting Landscapes of Immigrant Entrepreneurship», en *Open for Business. Migrant Entrepreneurship in OECD Countries*, París, OCDE, pp. 101-123
- LIGHT, I. (1972): *Ethnic Enterprise in America. Business and Welfare Among Chinese, Japanese and Blacks*, Berkeley, University of California Press.
- y BONACICH, E. (1988): *Immigrant Entrepreneurs. Koreans in Los Angeles 1965-1982*, Los Ángeles, University of California Press.
- y GOLD, S. (2000): *Ethnic Economies*, San Diego, Academic Press.
- y ROSENSTEIN, C. (1995): *Race, Ethnicity and Entrepreneurship in Urban America*, Nueva York, Aldine De Gruyter.
- ; SABAGH, G.; BOZORGMEHR, M. y DER-MARTIROSIAN, C. (1995): «Ethnic Economy or Ethnic Enclave Economy?», en M. Halter (ed.), *New Migrants in the Marketplace: Boston's Ethnic Entrepreneurs*. Boston, University of Massachusetts Press, pp. 23-42.
- LÓPEZ, I. y RODRÍGUEZ, E. (2010): *Fin de ciclo. Financiarización, territorio y sociedad de propietarios en la onda larga del capitalismo hispano (1959-2010)*, Madrid, Traficantes de Sueños.
- LÓPEZ-CASTELLANO, F., GARCÍA, F. y ABOUSSI, M. (comps.) (2012): *Empresariado inmigrante. Instituciones y desarrollo*, Granada, Comares.
- LÓPEZ-SALA, A. (2007): «Migración internacional, vínculos transnacionales y economía étnica. El caso de la comunidad indostánica en Canarias», *Revista CIDOB d'Afers Internacionals* 78, pp. 97-120.
- MA MUNG, E. y DINH, B. (2007): «The new landscape of ethnic entrepreneurship in France», *International Journal of Business and Globalisation* 2, pp. 241-257.
- MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL «Boletín de Estadísticas Laborales», Fuentes y Notas Explicativas en Autorizaciones de Trabajo a Extranjeros, consultado el 10 de julio de 2012.
- MINISTERIO DE INDUSTRIA, ENERGÍA Y TURISMO (2012), Portal web «Crea tu empresa» [<http://www.creatuempresa.org>], consultado el 23 de mayo de 2012.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2012): «Real Decreto 240/2007, de 16 de febrero, sobre entrada, libre circulación y residencia en España de ciudadanos de los Estados miembros de la Unión Europea y de otros Estados parte en el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo.» *Boletín Oficial del Estado*, 51 de 1 de junio de 2012a, pp. 8558-8566.
- MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2012): «Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009.» *Boletín Oficial del Estado*, 103, de 6 de junio de 2012b, pp. 43821-44006.
- MORERAS, J. (2005): «Iniciativas comerciales inmigrantes en un contexto urbano en transformación: el caso de Ciutat Vella (Barcelona)» en J. Beltrán, L. Oso y N. Ribas (comps.), *Empresariado étnico en España*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, pp. 129-154.
- NACIONES UNIDAS (2011): *Human Development Report 2011*, Nueva York, Naciones Unidas, 2011.

- NAREDO, J. M., CARPINTERO, O. y MARCOS, C. (2008): *Patrimonio inmobiliario y balance nacional de la economía española 1995-2007*, Madrid, FUNCAS.
- NIETO, G. (2007): *La inmigración china en España. Una comunidad ligada a su nación*, Madrid, La Catarata.
- OBSERVATORIO PERMANENTE DE LA INMIGRACIÓN (2005): *Anuario Estadístico de Inmigración*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Tabla XVI.1.
- (2006): *Anuario Estadístico de Inmigración*, Madrid, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Tabla VI.58.
- OFARI, E. *The Myth of Black Capitalism*, Nueva York, Monthly Review Press, 1970.
- PÉREZ-AGOTE, A., TEJERINA, B. y BARAÑANO, M. (coords.) (2010): *Barrios Multiculturales. Relaciones interétnicas en los barrios de San Francisco (Bilbao) y Embajadores/Lavapiés (Madrid)*, Madrid, Trotta.
- PORTES, A. «Modes of Structural Incorporation and Present Theories of Labor Immigration», en M. Kritz, Ch. Keely y S. Tomasi (eds.) (1981): *Global Trends in Migration*, Nueva York, Center For Migration Studies, pp. 279-297.
- (2010): *Economic Sociology. A Systematic Inquiry*, Princeton, Princeton University Press.
- y BACH, R. (1985): *Latin Journey. Cuban and Mexican Immigrants in the U.S.*, Berkeley, University of California Press.
- y SENSENBRENNER, J. (1993): «Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action», *American Journal of Sociology* 98, pp. 1320-1350.
- y STEPICK, A. (1993): *City on the Edge. The Transformation of Miami*, Berkeley, University of California Press, 1993.
- y ZHOU (1996): M. «Self-employment and the Earnings of Immigrants» *American Sociological Review* 61, pp. 219-230.
- PORTES, A., GUARNIZO, L. y HALLER, W. (2002): «Transnacional Entrepreneurs: An Alternative Form of Immigrant Economic Adaptation», *American Sociological Review* 67, pp. 278-298.
- RAM, M. y JONES, T. (2008): *Ethnic Minority Business in Britain*, Londres, Small Business Research Trust.
- RATH, J. (ed.) (2000): *Immigrant Businesses. The Economic, Political and Social Environment*, Londres, Palgrave MacMillan Press.
- RIESCO, A. (2010): *Inmigración y trabajo por cuenta propia. «Economías inmigrantes» en Lavapiés (Madrid)*, Tesis Doctoral, Departamento de Sociología III, Universidad Complutense de Madrid, Madrid. Disponible en línea: <http://eprints.ucm.es/11412/>
- ROLLE, P. (1988) : *Travail et Salarariat. Bilan de la sociologie du travail (Tome D)*, Grenoble, Presses Universitaires de Grenoble.
- SAYAD, A. (1999): «Immigration et pensée d'État», *Actes de la Recherche en Sciences Sociales* 129, pp. 5-14.
- SOLÉ, C., PARELLA, S. y CAVALCANTI, L. (2007): *El empresariado inmigrante en España*, Barcelona, Fundación La Caixa.
- STRYKER, S. (1959): «Social Structure and prejudice», *Social Problems* 6, pp. 340-354.

- TORRES, F. (2006): «Las dinámicas de la convivencia en un barrio multicultural. El caso de Russafa (Valencia)», *Papeles del CEIC* 23, pp. 1-36.
- WALDINGER, R. (1986): «Immigrant Enterprise: A Critique and Reformulation». *Theory and Society* 15, pp. 249-285.
- (1989): «Structural opportunity or Ethnic Advantage? Immigrant Business Development in New York? », *International Migration Review* 23, pp. 48-72.
- , ALDRICH, H. y WARD, R. (1990): «Opportunities, Group Characteristics and Strategies» en R. Waldinger, H. Aldrich y R. Ward (eds.), *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*, Newbury Park, Sage, pp. 9-48.
- WILSON, K. y PORTES, A. (1980): «Immigrant enclaves: An analysis of the labor market experiences of cubans in Miami», *American Journal of Sociology* 86, pp. 295-319.

JORGE RODRÍGUEZ GUERRA \*

## DESIGUALDAD SALARIAL Y DESIGUALDAD SOCIAL. LOS PAÍSES DE LA OCDE EN EL PERIODO NEOLIBERAL

La aplicación de políticas de orientación neoliberal ha sido generalizada en el mundo en los últimos treinta años. Estas pueden ser sintetizadas en el llamado *Consenso de Washington*<sup>1</sup>: equilibrio presupuestario, monetarismo, reducción de impuestos al capital y a las rentas altas, recorte del gasto público de carácter social, privatización y mercantilización, liberalización comercial y financiera, liberalización del mercado de trabajo, etc. Esto es, el conjunto de medidas de aplicación universal (aunque diversas en su intensidad según fueran los países más o menos dependientes) que conforman la columna vertebral de los Programas de Ajuste Estructural (PAE). Estos han sido diseñados e impuestos por el FMI a los países subdesarrollados (con el apoyo de otras instituciones financieras controladas por los gobiernos de los países capitalistas avanzados como el Banco Mundial) desde la década de los ochenta del siglo xx hasta el momento presente. En las sociedades del capitalismo avanzado se ha venido aplicando una versión más moderada de tales políticas (si la comparamos con la impuesta en Latinoamérica o en África), al menos hasta la implosión en el año 2007 de la última de las burbujas (esta vez financiera e inmobiliaria) del periodo neoliberal. A partir de entonces, las «políticas de austeridad» a que han sido obligados los países de la periferia europea (Irlanda, Grecia, Portugal, España, Lituania, Estonia, Rumanía, etc.) por el Banco Central Europeo, la Comisión europea y sus respectivos gobiernos nacionales difieren muy poco de los viejos PAE del FMI.

Con todo, las sociedades ricas del *Norte* desarrollado no han escapado a una de las consecuencias más evidentes de tales políticas: un intenso creci-

---

Recibido: 5-II-2013

Versión final: 21-VI-2013

\* Departamento de Sociología. Facultad de Ciencias Políticas y Sociales. Universidad de La Laguna. Correo electrónico jrguezj@ull.es.

El autor agradece las sugerencias y comentarios de los evaluadores anónimos de *Sociología del Trabajo*, de gran utilidad para la elaboración final del texto.

<sup>1</sup> Véase Williamson (1990).

miento de la desigualdad social<sup>2</sup>. Y esto tanto entre los países (de modo especial entre los del *Norte* y los del *Sur*) como en el interior de los mismos. El aumento de la desigualdad ha sido prácticamente universal y fue diagnosticado ya desde finales de los años ochenta<sup>3</sup>. Desde entonces, los ricos se han hecho todavía más opulentos y la pobreza y la desigualdad han crecido sin pausa. Lo que ha ocurrido, salvo excepciones, es un trasvase enorme de poder y de riqueza desde las mayorías menos favorecidas social y económicamente hacia una minoría ya privilegiada.

En este trabajo, de carácter analítico e interpretativo, me voy a ocupar de mostrar y analizar, partiendo básicamente de los datos elaborados por diversos organismos internacionales, lo ocurrido en el caso de los países del capitalismo avanzado integrantes de la OCDE<sup>4</sup>. Lo haré en uno de los ámbitos en los que el crecimiento de la desigualdad de ingresos ha sido intenso pero que, sin embargo, ha pasado relativamente desapercibido: la desigualdad salarial. La creciente polarización en la apropiación de la riqueza entre países y entre clases sociales y su enorme concentración en los que ya eran ricos ha sido, no sin razón, el foco central, y el de mayor impacto político y mediático, de la investigación y análisis sobre esta problemática. Ello ha obscurecido y dejado en un segundo plano el aumento de la desigualdad de ingresos entre los trabajadores y trabajadoras. Este es un asunto de enorme importancia, porque sin su estudio no puede entenderse en toda su complejidad y alcance los actuales niveles de desigualdad social.

El análisis de la desigualdad salarial permite rastrear sus causas en los recortes de los derechos laborales y sociales derivados de la reestructuración neoliberal de los Estados de Bienestar y mostrar sus consecuencias en la forma de debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, la fragmentación y heterogeneización de la mayoría social que vive del trabajo, su «desorientación» ideológica, etc. La consideración de estos hechos es necesaria para comprender y explicar cómo es que se ha llegado a los niveles de concentración de la riqueza en el vértice superior de la pirámide social que pueden constatarse en la actualidad. En último término, el estudio de las causas, consecuencias y manifestaciones de la desigualdad salarial ayuda a calibrar y a afrontar las dificultades existentes para revertir la situa-

---

<sup>2</sup> No me detendré en analizar y discutir aquí el concepto tan complejo de desigualdad social que, en cualquier caso, en este trabajo debe ser entendido como desigualdad económica; tampoco el de desigualdad salarial. Tomaré como válidos los utilizados por los organismos internacionales y los especialistas en este ámbito, así como sus parámetros de medida y sus resultados.

<sup>3</sup> Véase Thurow (1987).

<sup>4</sup> Es obvio que la OCDE no constituye un todo homogéneo. Es un «club» de los países ricos en el que, por un lado, se han integrado –más por razones geopolíticas que estrictamente económicas– economías con distintos niveles de subdesarrollo como México, Chile o Turquía y, más recientemente, algunos países de la Europa del Este. Por otro, entre los propios países avanzados existen diferencias notables en sus estructuras sociopolíticas y económicas. No puedo ocuparme aquí por razones de espacio de sus rasgos diferenciales. Solo abordaré tendencias generales comunes y ello hace que inevitablemente ninguna realidad socioeconómica específica pueda ser estudiada en profundidad.

ción actual (supuesto, claro está que ese es un objetivo socialmente deseable) de empobrecimiento, miserabilización y marginación de amplios segmentos de la población de los propios países ricos.

Mostraré brevemente, en primer lugar, los rasgos generales del aumento de la desigualdad social global y en los países de la OCDE. A continuación, me ocuparé de la desigualdad salarial en estos últimos, de sus rasgos definitorios y de sus causas y consecuencias socioeconómicas y políticas. A la luz de todo ello exploraré, finalmente, las relaciones entre el aumento de la desigualdad salarial y el incremento de la desigualdad social de carácter general.

### 1. *Crecimiento de la desigualdad social global y en la OCDE*

Es obvio a estas alturas de implantación del programa político neoliberal que la desigualdad social (así como la vulnerabilidad de amplias mayorías sociales) han crecido de modo intenso en el mundo. Señala D. Harvey al respecto que

un hecho persistente dentro de esta compleja historia de la neoliberalización ha sido la tendencia universal a aumentar la desigualdad social y a dejar expuestos a los segmentos menos afortunados de la sociedad –ya sea en Indonesia, en México o Gran Bretaña- a los fríos vientos de la austeridad y al desapacible destino de una progresiva marginalización... La increíble concentración de poder y riqueza actualmente existente en los peldaños más altos del capitalismo no se había visto desde la década de 1920<sup>5</sup>.

El aumento de la desigualdad mundial queda reflejado de modo muy claro en las constataciones recogidas en el *Informe sobre Desarrollo Humano* de 1997 y en el de 2010, elaborados por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). En el de 1997 se afirma lo siguiente:

El porcentaje del 20% más pobre de la población mundial en el ingreso mundial asciende a un magro 1,1%, inferior al 1,4% que tenía en 1991 y al 2,3% que tenía en 1960. Sigue reduciéndose. Y la relación entre la participación que corresponde al ingreso del 20% superior con la del 20% más pobre aumentó de 30 a 1 en 1960 a 61 a 1 en 1991 y a un sorprendente 78 a 1 en 1994<sup>6</sup>.

En el *Informe* de 2010, ahora considerando países y no la población mundial independientemente de su ciudadanía, se reafirman los hechos y tendencias señalados en el de 1997:

La disparidad de ingresos entre los países se ha profundizado considerablemente. Entre 1970 y 2010 el ingreso per cápita aumenta a una tasa promedio anual del 2,3% en los países desarrollados, mientras que en los países en desa-

<sup>5</sup> Harvey (2007), p. 130.

<sup>6</sup> PNUD (1997), p. 10.

rollo dicha tasa fue del 1,65%. En 1970, el ingreso promedio de un país ubicado en el 25% superior de la distribución mundial era 23 veces mayor que aquel de un país situado en el 25% inferior. En 2010, esta brecha había aumentado hasta casi 29 veces...

Es grave constatar que en medio de la enorme prosperidad material que hoy exhiben las naciones desarrolladas, el ingreso real de la población de 13 países ubicados en el 25% inferior del ingreso mundial sea menor que en 1970<sup>7</sup>.

Las políticas neoliberales han favorecido de forma evidente a los países de la Tríada (Norteamérica, Europa occidental y Japón), por lo menos hasta los años iniciales del siglo XXI; y, sobre todo, a sus elites dominantes. Conclusiones semejantes presentan multitud de investigaciones realizadas sobre esta cuestión, de tal forma que algunos autores afirman que estamos en el momento de mayor desigualdad mundial en la historia del capitalismo<sup>8</sup> (y esto tanto desde el punto de vista de la desigualdad entre individuos como entre países).

La remercantilización, privatización, re-regulación<sup>9</sup> de la actividad económica y la redistribución del poder político en favor del capital han conducido al estancamiento o retroceso en el nivel de riqueza medido por el PIB per cápita de los «países en desarrollo» (con una fuerte concentración, en todo caso, en sus oligarquías locales) y a la canalización de buena parte de esta hacia los países centrales y hacia sus cada vez más reducidas elites. Esto se ha reconocido desde el propio Banco Mundial –uno de los artífices fundamentales de la implantación de estas políticas en los países empobrecidos– en los análisis de algunos de sus economistas. Es el caso de W. Easterley, que señala que si entre 1960 y 1979 la media del crecimiento per cápita de los «países en desarrollo» fue del 2,5%, entre 1980 y 1998, por el contrario, fue del 0,0%. Esto le lleva a caracterizar este último periodo para esos países como las «décadas perdidas»<sup>10</sup>. Este hecho ya parece también irrefutable para algunos investigadores del gran arquitecto internacional de

<sup>7</sup> PNUD (2010), pp. 45-46.

<sup>8</sup> Véanse Milanovic (2009), Baten, Foldvari, Van Leewen y Van Zanden (2009), Rasler y Thompson (2009).

<sup>9</sup> Utilizo el concepto de remercantilización en tanto que uno de los objetivos de las políticas neoliberales desde su conversión en dominantes en los años ochenta del siglo XX y hasta el momento presente ha sido el de tratar de revertir la desmercantilización parcial de la actividad económica y de las relaciones sociales que caracteriza el desarrollo del Estado de Bienestar. A su vez, considero preferible el término re-regulación al más habitual de *desregulación* porque asumo que la actividad económica, como otras actividades sociales, siempre está sometida a algún tipo de regulación. La cuestión es entonces qué tipo de regulación, con qué objetivos, mediante qué instrumentos y a quién beneficia. En términos generales, lo que ha ocurrido en el periodo neoliberal es el establecimiento de una nueva regulación de la actividad económica que –aunque sus características concretas varíen en los distintos países– persigue la recuperación de las tasas de ganancia del capital defendiendo la capacidad de los mercados de «auto-regularse» y reorientando la intervención del Estado no tanto en apoyo de la demanda (de los ciudadanos y trabajadores) cuanto de la oferta (las empresas y el capital). Quiere decir esto, en fin, que frente a la idea tan extendida de la «retirada» del Estado, este sigue jugando un papel de enorme importancia en el ordenamiento económico y social.

<sup>10</sup> Easterley (2001). En igual sentido véase Stiglitz (2003).

estas políticas, el Fondo Monetario Internacional<sup>11</sup>. Estos empiezan a plantearse incluso si tal nivel de desigualdad causado por los procesos de «liberalización económica» no es solo injusto, sino si además supone un obstáculo para el propio crecimiento económico y la generación de riqueza. Esto es, lo que ya se cuestiona el propio FMI es si tales niveles de desigualdad no son ineficientes incluso en términos estrictamente económicos.

Existe también un amplio consenso en los informes de las organizaciones internacionales y entre los propios especialistas<sup>12</sup> en que, tras décadas de contención en el ascenso de la desigualdad en los países ricos –y en algún caso incluso en la reducción de sus niveles–, esta empieza de nuevo a incrementarse con diferente grado de intensidad a partir de principios de la década de los ochenta del siglo xx. Aunque todavía no se dispone de datos lo suficientemente contrastados, este fenómeno puede haberse intensificado de forma notable a partir de la última crisis financiera iniciada en 2007.

### 1.1. La polarización y la concentración de la riqueza en la OCDE

En el Informe de la OCDE del año 2011 –*Society at a Glance 2011*<sup>13</sup>– con datos que cubren hasta finales de la década de 2000 se constata que la desigualdad ha crecido desde el año 1980. En general este incremento ha estado caracterizado por tres dinámicas: aumento en la desigualdad de los ingresos derivados del trabajo, aumento de la desigualdad derivada del incremento de los ingresos del capital y, finalmente, aumento de la desigualdad en la porción de la Renta Nacional apropiada por el trabajo y por el capital.

Los países en que se incrementó con más fuerza fueron la República Checa, Finlandia, Nueva Zelanda y Suecia, que por lo general partían de bajos niveles de desigualdad (excepción hecha del caso de Nueva Zelanda) y que pese a todo siguen encontrándose entre los menos desiguales de la OCDE. La República Checa, Suecia y Finlandia tenían a finales de esa primera década del siglo xxi un Coeficiente de Gini de 0,26. Nueva Zelanda por su parte presentaba uno de 0,33, por encima de la media de la OCDE, que era de 0,31. La desigualdad decreció en países como Grecia (-0,8%), Irlanda (-0,7%), España y Chile (-0,5%). No obstante, las políticas de «consolidación fiscal» –como puede apreciarse la capacidad del neoliberalismo para el eufemismo es muy notable– puestas en práctica en los últimos años han vuelto a aumentar la desigualdad social en los países europeos más duramente sometidos a la disciplina neoliberal: según los últimos datos disponibles de Eurostat, el Coeficiente de Gini en España ha ascendido en 2011 al 0,34, el de Irlanda al 0,33 (dato de 2010) y el de Letonia (el más alto de la Unión Europea) al 0,35<sup>14</sup>. Estos datos son significativos por cuanto

<sup>11</sup> Véanse los siguientes artículos publicados en la revista del Fondo *Finance & Development*: Ramchara (2010), Berg y Ostry (2011), Milanovic (2011).

<sup>12</sup> Véanse, por ejemplo, UNCTAD (2012), Atkinson y Brandolini (2003) y Smeeding (2008).

<sup>13</sup> OECD (2011), pp. 65-67.

<sup>14</sup> EUROSTAT (2012). Los datos de Eurostat de principios de los 2000 (esto es, antes de la crisis) dan valores del Coeficiente de Gini similares a los de la OCDE para estos países.



que países como Grecia, Portugal y España antes de las medidas impuestas por el FMI, la Comisión europea, el BCE y sus respectivos gobiernos, mostraban un Coeficiente de Gini alrededor de la media de la OCDE (Gini 0,31).

Chile (Gini 0,50) sigue estando por encima de ella y continúa siendo el de mayor desigualdad de tal organismo. En todo caso, siguen siendo los integrantes más periféricos de la OCDE los que presentan un mayor grado de desigualdad (Chile, México y Turquía, por este orden) seguidos por el país más rico del mundo: Estados Unidos (Gini 0,38).

Cabe destacar de este último informe de la OCDE el intenso crecimiento de la desigualdad en las sociedades anglosajonas: Estados Unidos (0,5%), Reino Unido (0,8%), Nueva Zelanda (0,9%) y Australia (0,6%). Este hecho lleva a afirmar a R. Wade, para los casos de los Estados Unidos y del Reino Unido, que «Al margen de las causas, el hecho es que ahora ha regresado al mismo nivel de desigualdad de ingresos que en las décadas anteriores a 1929, la era de los «barones ladrones» y el Gran Gatsby. La distribución de ingresos en el Reino Unido aumentó la desigualdad más rápidamente aún que en Estados Unidos durante los ochenta y ahora es el más desigual de los países europeos»<sup>15</sup>. Una característica general del aumento de la desigualdad en estas últimas décadas ha sido la de la extraordinaria concentración de la riqueza en un segmento de la población cada vez más reducido.

El caso de los Estados Unidos es tal vez el más significativo y representa un magnífico ejemplo de cómo puede haber crecimiento económico al mismo tiempo que incremento de la desigualdad. La *economía del derrame* neoliberal está en la base de este hecho. Según el *Economic Policy Institute*, entre 1997 y 2007 el top del 10% superior en la distribución ha acaparado el 63,6% de los ingresos antes de impuestos y el top del 1% nada menos que el 38,7%; en el lado opuesto, el 90% inferior se reparte menos que el 1% superior: el 36,4% de los ingresos totales. La distribución después de impuestos apenas altera esta situación<sup>16</sup>. Este hecho tiene su fundamento en una estructura económica y social, en una praxis política y en una cultura de larga data en este país que el neoliberalismo ha intensificado hasta niveles sin precedentes: «el ganador se lo lleva todo». Y no hay que ignorar que este es un fenómeno que está sustentado no solo en la mayor habilidad, eficiencia, visión, creatividad, capacidad para mejorar el bienestar general, etc. de los ganadores, sino también, y cada vez más desde la puesta en práctica del programa neoliberal, en su mayor poder económico y político, su capacidad para las actividades de carácter especulativo y en su falta de escrúpulos. De hecho, «las fuentes tradicionales de las grandes fortunas en USA –agricultura, minería, construcción, manufacturas, transporte, comunicaciones, comercio– han disminuido su importancia y han sido suplantadas por el sector financiero y los servicios profesionales»<sup>17</sup>. Esto es, los ganadores son en su mayor parte individuos blancos adultos, grandes beneficiados de las drásticas reducciones de los impuestos al capital y a las rentas elevadas, situados en posiciones de elevado poder en las dominantes activida-

<sup>15</sup> Wade (2004), p. 12.

<sup>16</sup> Véase ECONOMIC POLICY INSTITUTE (2010). Una excelente síntesis de la evolución de la desigualdad en Estados Unidos en las tres últimas décadas puede encontrarse en Koechlin (2012).

<sup>17</sup> Wolff (2000), p.110.

des de carácter financiero. En general han cimentado sus fortunas sobre la especulación, en su dominio de los consejos de administración de las empresas y en sus conexiones con los gobiernos federal y estatales y con los legisladores: financiación de campañas electorales, «puerta giratoria», etcétera<sup>18</sup>.

Aunque la afirmación de los integrantes del movimiento *Occupy Wall Street* relativa a que representan al 99% de los estadounidenses es obviamente exagerada (no es razonable pensar que el 10% superior que se apropia de casi la mitad de la riqueza generada por el país se sienta representado por ese movimiento) si es cierto que capta lo esencial de la situación. Un patrón similar de concentración de la riqueza se ha producido en la mayoría de los países anglosajones<sup>19</sup>.

También se ha experimentado un incremento de la concentración de la riqueza en los *tops* del 10% y del 1% en los países ricos de la Europa continental, pero de un modo más moderado y diverso (al menos hasta el año 2007) que en el grupo que acabo de señalar<sup>20</sup>. Las razones de fondo de este hecho podrían estar tanto en la preponderancia que en uno y otro conjunto de economías ha tenido el capital financiero, la mayor o menor facilidad para sus movimientos puramente especulativos, el grado de «desindustrialización» a que han sido sometidos, el alcance del debilitamiento de las organizaciones de los trabajadores, la intensidad de los recortes fiscales al capital y a las rentas elevadas (junto a las posibilidades de desgravación y evasión fiscal) y la profundidad en la reestructuración de sus Estados de Bienestar. Estos fenómenos llevan a R. Doré, por ejemplo, a distinguir dos tipos de capitalismo —«capitalismo bursátil» y «capitalismo de bienestar»<sup>21</sup>—, ejemplificado el primero de ellos en los países anglosajones y el segundo en Japón y Alemania. Ayuda también a explicar estas diferencias lo que J. Peck denomina «variedades de neoliberalismo»<sup>22</sup>: las políticas neoliberales se introducen en contextos sociales e institucionales concretos que han ido configurándose a lo largo del tiempo mediante las prácticas políticas resultantes de los acuerdos y desacuerdos de los actores sociales. Esto hace que el catálogo de políticas de orientación neoliberal no pueda aplicarse de la misma forma y con la misma intensidad en todas las realidades sociales específicas e implica que no tenga exactamente las mismas consecuencias en todos los lugares.

Finalmente, desde 1980, en términos de la distribución funcional de la renta la participación de los salarios en el total del PIB ha experimentado un declive muy significativo, y esto tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados. Al respecto señala el último informe de la UNCTAD, en relación con los países ricos, lo siguiente: «En los países desarrollados, la participación de los ingresos laborales declinó, cayendo un 5% o más entre 1980 y 2006 —justo antes de la crisis financiera global— en Australia, Bélgica, Finlan-

<sup>18</sup> Véase Wolin (2008).

<sup>19</sup> Véase Atkinson, Piketty y Saez (2009).

<sup>20</sup> Véanse Piketty y Saez (2006), Roine, Vlachos y Waldenstrom (2009), Aalvarado y Saez (2009), Bach, Corneo y Steiner (2009).

<sup>21</sup> Doré (2000). Es obvio que R. Doré en su análisis idealiza el capitalismo de Alemania y Japón, pero también es cierto que mantienen rasgos diferenciales notables si se los compara con los anglosajones. Véase también sobre estas «variedades de capitalismo» Rueda y Pontusson (2000).

<sup>22</sup> Véase Peck (2004).

dia, Francia, Holanda, Noruega, Suecia, Reino Unido y Estados Unidos; en diez puntos o más en Austria, Alemania, Irlanda, Nueva Zelanda y Portugal»<sup>23</sup>.

## 2. El aumento de la desigualdad salarial

Un fenómeno esencial para comprender adecuadamente estos indicadores de polarización y concentración de la riqueza y un elemento imprescindible para dar cuenta del incremento de la desigualdad en los países ricos es el aumento de la desigualdad salarial, llamada con frecuencia de modo eufemístico «dispersión salarial». Este no es realmente un fenómeno nuevo. La desigualdad salarial en el interior de las clases trabajadoras es una característica definitoria del régimen salarial: la desigualdad de ingresos es necesaria en el capitalismo para producir y reproducir la variedad de fuerza de trabajo imprescindible en las distintas actividades económicas y, también, para producir y reproducir la propia segmentación y jerarquización de los asalariados. Lo novedoso es la intensidad y el alcance que ha tomado el fenómeno con el neoliberalismo.

Este es un hecho de amplio reconocimiento<sup>24</sup>. A. Blinder, refiriéndose a Estados Unidos, país que podemos considerar el ejemplo más acabado en el aumento de la desigualdad salarial de entre los miembros de la OCDE, afirma taxativamente lo siguiente: «Si usted quiere comprender la desigualdad de ingresos en los 80, debe comenzar por el ascenso en la desigualdad salarial»<sup>25</sup>. De este modo, este autor señala lo que venía ocurriendo en el interior de las clases trabajadoras como un factor clave en el proceso de concentración de la riqueza en los *tops* superiores de la distribución de la renta.

En el periodo que va entre 1979 y 1994 en todos los países ricos (exceptuando a Alemania), se incrementó la desigualdad salarial, siendo el Reino Unido y los Estados Unidos aquellos en los que más lo hizo<sup>26</sup>; este dato es, a su vez, muy relevante para poder entender por qué en las sociedades anglosajonas se ha producido una más intensa polarización en la distribución de la riqueza. Desde 1998 hasta el momento presente este fenómeno no ha dejado de crecer, incluyendo ya también a Alemania. El caso de este último país es relevante. Su «variedad de capitalismo» le había mantenido relativamente alejado de la ola neoliberal. Esto empieza a cambiar a finales de los noventa y, sobre todo, a principios de los 2000 cuando se formula el llamado Programa Hartz IV que está en la base de la aprobación de la *Agenda 2010* (2003) adelantada por el gobierno del canciller G. Schroeder. Esta, en su esencia, ha consistido en un programa de recortes de derechos sociales y laborales que ha tenido como consecuencias, entre otras, precisamente un notable aumento de la desigualdad salarial y el crecimiento del empleo de bajos salarios.

<sup>23</sup> UNCTAD (2012), p. 52.

<sup>24</sup> La Organización Internacional del Trabajo (OIT) lo ha venido documentando en sucesivos informes. Véase por ejemplo OIT (2010). Respecto a cómo y en qué medida las políticas del *Consenso de Washington* han influido en ello, puede verse Angeles-Castro (2006).

<sup>25</sup> Blinder (1993).

<sup>26</sup> Véanse los informes de la OCDE (*Employment Outlook*) de 1993, 1996 y 2011.

Tabla 1. Dispersión salarial, brecha salarial de género e incidencia de bajos salarios (1999-2009)

	<i>Ratio de</i>						<i>Brecha salarial de género (%)</i>		<i>Incidencia de bajos salarios (%)</i>	
	<i>9.º a 1.º decil de ingresos</i>		<i>9.º a 5.º decil de ingresos</i>		<i>5.º a 1.º decil de ingresos</i>		<i>1999</i>	<i>2009</i>	<i>1999</i>	<i>2009</i>
	<i>1999</i>	<i>2009</i>	<i>1999</i>	<i>2009</i>	<i>1999</i>	<i>2009</i>				
Australia	3.00	3.33	1.84	2.00	1.63	1.67	14	16	14.3	14.4
Austria	...	3.36	...	1.94	...	1.73	23	19	...	16.0
Bélgica	2.39	2.25	1.70	1.66	1.41	1.36	15	9	...	4.0
Canadá	3.63	3.68	1.81	1.90	2.00	1.94	24	20	23.1	20.5
Republica Checa	2.86	3.19	1.72	1.84	1.66	1.74	22	18	15.1	17.1
Dinamarca	2.49	2.73	1.70	1.71	1.46	1.60	15	12	8.0	13.6
Finlandia	2.36	2.59	1.69	1.76	1.40	1.47	22	20	...	8.5
Francia	3.10	2.84	1.94	2.01	1.59	1.41	9	13	...	...
Alemania	3.22	3.67	1.83	1.82	1.76	2.02	23	22	20.0	20.2
Grecia	...	3.24	...	2.04	...	1.59	...	10	..	13.5
Hungría	4.38	4.28	2.22	2.43	1.97	1.76	15	4	22.7	21.8
Islandia	...	3.21	...	1.80	...	1.78	...	13	...	16.8

Irlanda	3.27	3.94	1.92	2.12	1.70	1.86	20	10	17.8	20.2
Israel <sup>d</sup>	...	5.19	...	2.69	...	1.93	...	20	...	23.1
Italia	2.50	2.27	1.60	1.56	1.56	1.45	8	12	10.4	8.0
Japón	2.97	2.99	1.84	1.85	1.62	1.62	35	28	14.6	14.7
Corea <sup>e</sup>	3.83	4.69	1.97	2.25	1.94	2.09	41	39	23.4	25.7
Holanda	2.89	2.91	1.74	1.76	1.66	1.65	22	17	14.8	...
Nueva Zelanda	2.68	2.83	1.70	1.83	1.58	1.55	8	8	12.3	12.5
Noruega	1.95	2.29	1.41	1.47	1.38	1.55	10	9	10.4	8.0
Polonia	...	3.64	...	2.11	...	1.73	...	10	...	21.1
Portugal	...	4.26	...	2.74	...	1.55	...	16	...	14.2
España	...	3.28	...	1.98	...	1.66	...	12	...	15.7
Suecia	2.24	2.28	1.64	1.68	1.36	1.36	17	15	...	...
Suiza	2.53	2.69	1.70	1.83	1.49	1.47	22	20	...	...
Reino Unido <sup>e</sup>	3.44	3.59	1.90	1.99	1.81	1.81	25	20	20.1	20.6
Estados Unidos	4.50	4.98	2.21	2.36	2.04	2.11	23	20	24.5	24.8
OCDE <sup>f</sup>	3.01	3.34	1.80	1.97	1.65	1.68	20	16	16.8	16.3

Fuente: Statistical Annex. OECD, *Employment Outlook* 2011.

Para el conjunto de la OCDE, en 1999, el decil superior de los asalariados obtenía unos ingresos 3,01 veces más elevados que el inferior; en 2009, la diferencia era de 3,34 veces. Si tomamos algunos países de entre los más ricos situados en uno y otro extremo de la desigualdad salarial se puede constatar que Estados Unidos (4,5 en 1999 y 4,98 en 2009) y Reino Unido (3,44 en 1999 y 3,59 en 2009) son los de mayor desigualdad y además en los que más se ha incrementado. Por el contrario, Suecia (2,24 en 1999 y 2,28 en 2009), Bélgica (2,39 en 1998 y 2,25 en 2009) y Finlandia (2,36 en 1999 y 2,59 en 2009) son los de menor desigualdad salarial y además los países en que menos se ha incrementado. Alemania, que se había mantenido entre los ochenta y la segunda mitad de los noventa por debajo de las tres veces de diferencia, comienza a incrementarla desde 3,07 en 1998 hasta 3,67 en 2009.

Las causas de este aumento de la desigualdad salarial en el interior de las clases trabajadoras son diversas y en general relacionadas con la aplicación del programa neoliberal y su grado de intensidad. El marco general que debemos destacar es el de una reestructuración de los Estados de Bienestar (estos son muy diversos en el grado de reconocimiento y satisfacción de los «derechos sociales de ciudadanía»: p.e. hay diferencias muy sustanciales entre Suecia y Estados Unidos y ambos son considerados como Estados de Bienestar) en la dirección de recorte de derechos sociales y laborales y de una reprivatización/remercantilización de la actividad económica y de la protección social. En este sentido, aquellos países con Estados de Bienestar más avanzados, con servicios públicos y transferencias sociales más amplios y con derechos laborales más extensos y consolidados han experimentado incrementos de la desigualdad salarial más moderados. Es el caso de los países nórdicos.

En un plano más concreto, los factores clave han sido el aumento del desempleo y la precarización del empleo, el debilitamiento de los sindicatos y el retroceso en la estructura y nivel de los sistemas de negociación colectiva. En lo que sigue me ocuparé de estas cuestiones.

## 2.1. Aumento del desempleo, del trabajo a tiempo parcial y del empleo precario

El crecimiento de las tasas medias de desempleo es un fenómeno característico de las últimas décadas. Es cierto que en unos países ha tenido una mayor intensidad que en otros y que habido fases de descenso, pero ello no altera el panorama general<sup>27</sup>. Así, se ha pasado de una tasa media global

<sup>27</sup> Véanse los informes de la OCDE (*Employment Outlook*) de 1989, 1996 y 2010. Debo insistir aquí, para poder comprender cabalmente las diferencias en las tasas medias entre los distintos países, en las singularidades de cada uno de ellos y en las ya señaladas «variedades de capitalismo» y «variedades de neoliberalismo». No obstante, la tendencia general, que es lo que aquí quiero resaltar, es la del aumento de las tasas de desempleo, aunque el ritmo, alcance y momentos concretos en cada uno de los países pueda variar. En ciclos concretos de auge económico, como es el caso de España cuando comienza a inflarse la burbuja inmobiliaria a finales de los años noventa del siglo xx y hasta que pincha en 2008, el desempleo puede decrecer de modo considerable para luego ascender de forma muy aguda. Esto pone de manifiesto una

de desempleo en la OCDE entre los años 1945-75 que rondaba entre el 3-4% de la población activa, a una del 7,6% en el periodo 1979-86, del 7,2% en 1996, del 8,2% en el año 2009 y, según el último informe de este organismo<sup>28</sup>, se mantendrá en el 8,0% en 2012.

En los extremos se sitúan Japón y Austria, por un lado, con unas tasas del 2,4% y del 3% respectivamente en el periodo 1979-86, del 3,4% y del 4,3% en 1996, del 5,1% y del 4,8 en 2009 y del 4,4% tanto en Japón como en Austria en 2012. Por el otro, países como España, Finlandia e Irlanda presentaban tasas del 16,5%, 8,7% y 12,5% en 1979-86, respectivamente, el 17,9%, el 14,6% y el 11,7% en 1996 y el 18,0%, el 8,2% y el 11,9% en 2009. La previsión para el año 2012 es que los países con una tasa más elevada sean España con el 25% (en realidad, ha alcanzado el 26,02%), Grecia con el 23% (datos recientes indican que ya ha sobrepasado a España) e Irlanda con el 14.8%.

Una elevación tan sustancial de las tasas de desempleo tiene que ver, claro está, con la crisis económica de los años setenta y la «montaña rusa» de auge y recesión que ha caracterizado estas últimas décadas. No obstante, su duración e intensificación deben explicarse por las soluciones dadas a dicha crisis y las políticas públicas y privadas puestas en marcha desde entonces. Esto es, con las medidas de control de los déficit y la deuda pública y de recortes del gasto social a ellas asociadas, con la re-regulación económica a favor de la empresa y del capital, con la remercantilización de la actividad económica, con la alta movilidad del capital y la financiarización de la economía y con la «liberalización» del mercado de trabajo y el disciplinamiento de los trabajadores y de sus organizaciones. La elevación de las tasas de desempleo, más allá de la retórica de la lucha contra el desempleo como prioridad política, fue entendida desde la perspectiva neoliberal dominante como un mecanismo útil para la superación de la crisis: rebajaba las pretensiones de los trabajadores y contenía la inflación, que pasó a ser la principal preocupación en materia de política económica. En cierta forma, se utilizó la «crisis del empleo» como solución a la crisis económica. En palabra de G. Duménil y D. Lévy, «La ola de desocupación de los años setenta y ochenta no se debió a ninguna fatalidad histórica. La dificultad no era principalmente de tipo técnico sino *político*. El desempleo golpeó nuestras economías en las proporciones y con la duración que conocemos porque los objetivos políticos proclamados no eran verdaderamente la lucha contra el desempleo, contrariamente a lo que se decía en todas las declaraciones»<sup>29</sup>.

Es evidente que el desempleo ejerce un enorme efecto disciplinador sobre la fuerza de trabajo y más aún cuando se reduce el alcance del seguro

---

de las características del neoliberalismo: el carácter marcadamente especulativo que imprime a la actividad económica. Desde los inicios del periodo neoliberal (principios de los años ochenta del siglo xx) se ha asistido a la recurrencia de burbujas especulativas (financieras, tecnológicas, inmobiliarias, alimentarias, de las materias primas, etc.), con epicentro en distintos lugares del capitalismo global, que han ido explotando una tras otra. Véase R. Brenner (2009).

<sup>28</sup> OECD (2012).

<sup>29</sup> Duménil y Lévy (2007), p. 81.

de desempleo y se endurecen las condiciones de acceso al mismo, tal y como se ha hecho de forma generalizada. Elevadas tasas de paro significan un amplio «ejército de reserva» del que el empresariado puede echar mano para degradar las condiciones de empleo y salario de los ocupados, para justificar la exigencia a los gobiernos de «reformas del mercado de trabajo» (que siempre son para reducir derechos y protecciones a los trabajadores) y para conseguir que los sindicatos, y la ciudadanía en general, las asuman como inevitables y acepten todo ello sin excesiva resistencia (justo a lo que estamos asistiendo de nuevo en estos últimos años). Los trabajadores ven objetivamente en riesgo su puesto de trabajo y las condiciones de este, por lo que su actitud se vuelve en general más conservadora. Por esta razón, su preocupación principal pasa a ser la salvación de su puesto de trabajo, aunque para ello haya que aceptar peores condiciones o deban posponer *sine die* las expectativas de mejoras de aquel. La actividad de los sindicatos encuentra más dificultades para su desarrollo, se vuelve en su esencia más defensiva y más proclive a asegurar el empleo existente, que a mejorar este o a defender, al margen de la retórica al uso, la creación de más empleo y de más calidad.

Por otro lado, el elevado desempleo hace posible presentar como inevitables las reformas laborales, naturalizando lo que no son otras cosas que opciones políticas. Puede considerarse que el elevado desempleo ha sido una precondition necesaria para la puesta en práctica de buena parte de las transformaciones en el mundo del trabajo (entre ellas la del aumento de la desigualdad salarial) realizadas en las últimas décadas y de las que se avizoran para los próximos años. No obstante, no puede ignorarse la importancia que ha tenido el dominio académico y mediático de los dogmas neoliberales y la relevancia que ello ha tenido para convertir en «sentido común científico», «sentido común sindical» y «sentido común ciudadano» la lógica de los «mercados» y de la competitividad individual, empresarial y nacional.

Las altas tasas de desempleo han facilitado también e hicieron que se pudiera presentar como necesario el crecimiento del trabajo a tiempo parcial, defendido tanto como una medida de flexibilidad imprescindible para que las empresas pudieran ajustar el número de horas contratadas a sus necesidades, cuanto como un mecanismo de «reparto del trabajo». También su defensa se ha apoyado en la argumentación acerca de su carácter facilitador de la satisfacción del deseo de muchas personas, particularmente las mujeres, de insertarse en el mercado de trabajo pero que no quieren o no pueden hacerlo a tiempo completo.

La OCDE considera trabajo a tiempo parcial a toda jornada inferior a 30 horas semanales, cabiendo entonces múltiples posibilidades de dedicación parcial y, en consecuencia, de diferencias retributivas. El trabajo a tiempo parcial en la OCDE aumentó desde una media del 11,3% en 1994 a una del 16,2 en 2009<sup>30</sup>. Debe resaltarse que, de esos porcentajes, el 71,0% correspondió a las mujeres en 1994 y el 71,1% en el año 2009: el trabajo a tiempo parcial está pues altamente feminizado. Los países con mayor porcentaje de

---

<sup>30</sup> OECD (2010), pp. 287-288.

trabajo a tiempo parcial son Holanda (28,9% en 1994 y 36,7% en 2009), Suiza (23,2% en 1994 y 26,2% en 2009) y Reino Unido (22,4% en 1994 y 23,9% en 2009). Los que menos los de la Europa meridional: Grecia (7,8% en 1994 y 8,4% en 2009), España (6,4% en 1994 y 11,9% en 2009) y Portugal (9,5% en 1994 y 9,6% en 2009).

También ha crecido sustancialmente en este periodo el empleo temporal y las modalidades de contratación que no conllevan una relación estable (y no infrecuentemente ni siquiera una relación formal como ocurre a partir del establecimiento de las Empresas de Empleo Temporal) entre trabajador y empresa. A ello hay que añadir que el despido se ha facilitado legalmente y abaratado económicamente. Esto es, el empleo precario se ha ido convirtiendo en la «norma social» de empleo, de modo particular en algunos países. Así<sup>31</sup>, en 1994, la media de empleo temporal del conjunto de la OCDE era del 10,3% y en el año 2009 era el 11,6%, siendo siempre superior en el caso de la mano de obra femenina: 11,1% en 1994 y el 12,4% en 2009. Con todo, las diferencias entre países son muy notables; destaca el caso español con una tasa de empleo temporal del 33,7% en 1994 y un 25,4% en 2009 (esta disminución se debe sin duda alguna a que la reducción del empleo de los últimos tres años se ha realizado en muy buena medida mediante el despido puro y simple de trabajadores con carácter temporal). En el otro extremo se encuentra el Reino Unido con un 6,5% en 1994 y un 5,7% en 2009. No obstante, no debe ignorarse que (y esto es de particular importancia para comprender adecuadamente los datos de este último país), debido a las sucesivas «reformas laborales» de las últimas décadas, las diferencias en la práctica entre empleo fijo y empleo temporal se han desdibujado de tal modo que tal clasificación empieza a perder significación. Es por ello que, más allá del carácter formal de los contratos, se puede afirmar que el empleo precario se ha ido convirtiendo en la «norma social» de empleo.

En suma, los elevados niveles de desempleo, el crecimiento del trabajo a tiempo parcial y la precarización del empleo han sido factores facilitadores del aumento de la desigualdad salarial. Han coadyuvado a la individualización y empresarialización de las relaciones laborales, a la división entre empleados fijos y temporales, a tiempo parcial y a tiempo completo, hombres y mujeres, nacionales e inmigrantes, jóvenes y adultos, de plantilla o suministrados por una ETT, etc. Todas estas categorizaciones de los trabajadores y las trabajadoras sirven de soporte a las diferencias retributivas entre ellos.

## 2.2. Debilitamiento de los sindicatos

Uno de los grandes objetivos del programa político neoliberal, que en general ha sido aplicado tanto por los gobiernos liberal/conservadores como por los socialdemócratas (aunque con desigual grado de intensidad y entusiasmo) ha sido el de debilitar el «poder sindical» y ligar la suerte individual

<sup>31</sup> *Ibidem*, p. 289.

en el empleo y en el mercado de trabajo a las capacidades de cada cual. R. Jessop define este cambio como el relevo desde un «Estado Nacional de Bienestar Keynesiano» (ENBK) a un «Estado Competitivo Shumpeteriano» que conceptúa como un «Estado de trabajo»<sup>32</sup>. Es sabido que el sindicalismo es una de las «bestias negras» del neoliberalismo. Los sindicatos son considerados como «organizaciones monopólicas» que imposibilitan el libre mercado causando desempleo, inflación y un incremento disparatado de las expectativas de la mayoría de la población con relación a las prestaciones que los empresarios y los gobiernos deben satisfacer<sup>33</sup>. El objetivo de conseguir un «medio libre de sindicatos» (*union free environment*), formulado muy temprano por M. Thatcher, ha sido tenazmente perseguido (aunque nunca conseguido del todo) tanto por los organismos internacionales dominados por el capitalismo atlántico, como por los gobiernos nacionales (con más intensidad en los de carácter liberal/conservador) como, finalmente, por el empresariado. Las medidas de recortes de los derechos sindicales de los trabajadores y de la capacidad de representación y negociación de los sindicatos han sido recurrentes durante todo este espacio de tiempo, y las prácticas antisindicales de las empresas, de modo particular en el mundo anglosajón, han sido persistentes.

Por otra parte, los cambios en la organización del trabajo ligados a los sistemas de «producción flexible» que exigen la «flexibilidad de la fuerza de trabajo», la reubicación espacial, sectorial y social del capital<sup>34</sup> (que ha traído aparejada la relocalización de las inversiones –sobre todo las de carácter industrial– en otros espacios geográficos de la propia economía en cuestión, o en otros países, con mano de obra más barata y menos organizada y protegida colectivamente), el aumento de las tasas medias de desempleo, la concentración del empleo en el sector servicios, la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo (utilizando así una reserva de mano de obra que en general había estado confinada a la actividad en el interior del hogar) y los cambios normativos –la precarización del empleo– en la regulación del mercado de trabajo han debilitado a los sindicatos en el conjunto de los países ricos de la OCDE y han producido una notable remercantilización del trabajo, aunque de nuevo es necesario precisar que este debilitamiento se ha producido sobre todo en el mundo anglosajón. Por esta razón, tal y como señala A. Recio, «En la medida en que los sindicatos han constituido una de las instituciones sociales que más ha trabajado para la expansión igualitaria de los derechos sociales, un debilitamiento del poder sindical constituye un reforzamiento de las tendencias hacia la diferenciación y la desigualdad, así como la pérdida de un contrapeso esencial al poder del capital»<sup>35</sup>.

El descenso de la densidad sindical (la tasa de sindicación del conjunto de los trabajadores) empieza a producirse también en la década de los ochenta del siglo xx. En lo que aquí interesa, está ya muy acreditada la correlación entre la reducción de la densidad sindical y el aumento de la desigualdad

<sup>32</sup> Jessop (2008).

<sup>33</sup> Véase Brittan (1975), pp. 142 y ss.

<sup>34</sup> Véase Rodríguez Guerra (2009).

<sup>35</sup> Recio (2002), p. 86.

salarial. Los salarios no son una simple cuestión de oferta y demanda de trabajo en sus distintos niveles y características, sino también, y tal vez sobre todo, el resultado del conflicto entre empleadores y trabajadores y la capacidad que tenga cada cual de alcanzar sus objetivos. Es por ello que allí donde los trabajadores están más densa y ampliamente organizados es menor el crecimiento de los empleos de bajos salarios y de la desigualdad salarial<sup>36</sup>. En el conjunto de la OCDE, los sindicatos perdieron en los años ochenta del siglo xx alrededor de 5 millones de afiliados. El descenso en las tasas de afiliación fue generalizado, aunque los países en los que con mayor intensidad se produjo fueron los Estados Unidos, el Reino Unido y Francia. La media de sindicalización para el conjunto descendió desde el 34% de 1970 al 32% en 1980, al 27% en 1990 y al 21% en 2000<sup>37</sup>. Solo en tres la afiliación sindical siguió creciendo modestamente: Suecia, Finlandia e Islandia. El informe de la OCDE *Employment Outlook* de 1991 concluye lo siguiente: «En general, parece que los sindicatos en los países ya débilmente sindicalizados se debilitaron aun más, mientras que en los países al principio altamente sindicalizados aguantaron mejor contra la corriente. El resultado de todo ello es que no ha habido muchos cambios en la posición relativa de los países, con las excepciones de Austria y Holanda [que descendieron un 15'0% y un 6%, respectivamente]»<sup>38</sup>. En todo caso, el descenso más significativo es el de los Estados Unidos, que a finales de los ochenta tenía una tasa de sindicalización de alrededor del 16%, comparable a la existente antes del New Deal.

Esta tendencia iniciada en los años ochenta se mantiene hasta el momento presente para el conjunto de la OCDE. Según los datos más recientes de la European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (EUROFOUND) entre 2003 y 2008 la situación permaneció prácticamente inalterada (con un descenso global de la densidad sindical de un 0,4%)<sup>39</sup>.

### 2.3. Debilitamiento de la negociación colectiva

Finalmente, los cambios en las características y alcance de los sistemas de negociación colectiva han contribuido también de modo notable al aumento de la desigualdad salarial. Las políticas neoliberales respecto a esta cuestión han estado orientadas por el objetivo de la reducción del alcance de la negociación colectiva y su descentralización y empresarialización (en última instancia, su meta ideal es la individualización de las relaciones laborales). Aunque en el nivel de la negociación colectiva los cambios no han sido muy intensos, estos no han dejado de producirse en el conjunto de la

<sup>36</sup> Véanse Freeman (1980), Freeman (1991), Rueda y Pontusson (2000) y Western y Rosenfeld (2011).

<sup>37</sup> OECD (2004), *Statistical Annex*, p. 145.

<sup>38</sup> OECD (1991), p. 100.

<sup>39</sup> EUROFOUND (2009). Sobre la cuestión de la densidad sindical pueden verse también los muy relevantes siguientes trabajos: Waddington y Hoffman (1991), Western (1995) y Visser (2006).

OCDE. El hecho a resaltar es que desde los años setenta del siglo xx «ningún país se ha movido hacia una mayor centralización, mientras que un considerable número de ellos ha avanzado hacia una mayor descentralización»<sup>40</sup>. Destacan de modo muy evidente los países anglosajones: Nueva Zelanda, Australia, Reino Unido, Estados Unidos y Canadá. A ellos habría que añadir el caso de Japón que, por otra parte, ya tenía desde los años cincuenta un sistema de negociación colectiva altamente empresarializado.

El segundo elemento a reseñar es el del descenso en la cobertura de la negociación (el número de trabajadores cuyas condiciones de empleo y salario están amparadas por un convenio colectivo). En el plano global de la OCDE se ha producido una notable disminución desde los años ochenta en el número de trabajadores cubiertos: del 45% se ha pasado al 39%<sup>41</sup>. De nuevo, los países en los que más ha caído la cobertura son Nueva Zelanda y el Reino Unido, seguidos por Estados Unidos y Japón. Los que la tienen más elevada son Austria, Bélgica, Finlandia, Suecia y Francia (único país que ha experimentado un aumento muy sustancial desde el cambio legislativo de 1982 que promovía la negociación colectiva como un elemento central de las políticas keynesianas —el «experimento Mitterrand» que puso en marcha el gobierno socialista francés en los primeros momentos de su acceso al gobierno, y que a partir del primer año comenzó a revertir para aplicar políticas de corte neoliberal). Las tasas de cobertura de este conjunto de países rondan el 90% de los ocupados.

Estos cambios en el nivel y la cobertura de la negociación colectiva, así como en la densidad sindical son, como la propia OCDE reconoce, uno de los factores que explican el aumento de la desigualdad salarial entre los propios trabajadores: «Alta densidad sindical y de cobertura de la negociación colectiva, y la centralización /coordinación de las negociaciones salariales, tienden a ir de la mano de una más baja desigualdad salarial»<sup>42</sup>. Los países nórdicos, de muy alta densidad sindical y elevado nivel y cobertura de la negociación colectiva, son los que presentan una menor desigualdad. En los anglosajones ocurre lo contrario.

En términos generales, en suma, lo que se ha producido en los últimos treinta años (si bien con desigual intensidad en los distintos países) es una progresiva descolectivización de las condiciones de empleo y salario y de las redes de protección social asociadas al estatuto de trabajador. La dinámica dominante de las últimas décadas ha sido la de la reindividualización de las relaciones laborales y de los derechos sociales.

Todo esto, en fin, además de producir un aumento de la desigualdad salarial ha dado lugar también al cuasi estancamiento de los salarios reales desde los años ochenta y al crecimiento de los empleos de bajos salarios, cuestiones que tienen mucho que ver con el resurgimiento y la consolidación del fenómeno de los llamados «trabajadores pobres»<sup>43</sup>. Así por ejem-

<sup>40</sup> OECD (2004), p. 130.

<sup>41</sup> *Ibidem*, p. 130.

<sup>42</sup> *Ibidem*, p. 130. Véase también al respecto, Glassner y Bernaciak (2012).

<sup>43</sup> Véanse Klein y Rones (1989), Danziguer y Gottschalk (1986), Kim (1997), Strengemann-Kuhn (2002) y Cretzaz y Bonoli (2010).

plo, entre 1990 y 1995, los salarios reales crecieron de media un 1,2%; entre 1995 y 2000, un 1,9%; entre 2000 y 2005, un 0,7%; y, entre 2005 y 2008, un 0,1%. Esta es una de las razones, junto al aumento del desempleo, del alto endeudamiento de los hogares y de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Es obvio que en esta última cuestión hay también otras razones: el derecho y el deseo de las mujeres de incorporarse a la esfera pública, de desarrollar su condición humana más allá de su condición de hijas, esposas o madres y de su independencia económica como precondition para poder formular planes autónomos de vida. Pero no lo es menos que este ha sido uno de los pocos mecanismos que han tenido las clases trabajadoras para mantener sus niveles de consumo y su estándar de vida. Ya un solo salario familiar (como ocurría en la generalidad de los casos entre los años cincuenta y setenta en los países ricos) no es suficiente para escapar a la pobreza. La actual crisis hipotecaria y financiera tiene bastante que ver con este hecho: muchas familias no han podido hacer frente al endeudamiento contraído en los últimos años.

Por otro lado, la incidencia de los trabajos de bajos salarios se mantiene alta en la mayoría de los países de la OCDE y de hecho ha venido aumentando desde los años ochenta del siglo xx<sup>44</sup>. Los países con más empleos de bajo salario a principios de los años 90 eran Estados Unidos (dato de 1994), con un 25% de su población ocupada en trabajos de este tipo; Canadá (dato de 1994), con un 23,7%; Reino Unido (dato de 1995), con un 21,2%; y Nueva Zelanda (dato de 1995), con un 16,9%. Los que menos eran Suecia, con un 5,2% (1993); Finlandia, con un 5,9%; y Bélgica con un 7,2%<sup>45</sup>. En 2009 (véase tabla 1) la situación apenas había cambiado: Estados Unidos 24,8%, Canadá 20,0%, Reino Unido 20,6%, Irlanda 20,0 y Nueva Zelanda 12,7%. La gran novedad es Alemania que ya en 1999 tenía una incidencia de este tipo de empleos del 20,0% y en 2009 había ascendido ligeramente hasta el 20,2. En el otro extremo, Bélgica ha reducido levemente su tasa hasta el 4,0% y Finlandia la ha incrementado hasta el 8,5%. Debe señalarse también que el predominio de las mujeres en este tipo de trabajos es realmente abrumador (salvo el caso de Australia) y que el *gap* salarial entre hombres y mujeres, aunque se ha reducido levemente en la última década, se mantiene: en 1999 las mujeres ganaban de media un 20% menos que los hombres y en 2009 ese porcentaje era del 16,3%. No obstante, no debe ignorarse que este moderado descenso se debe no tanto a avances de carácter igualitario cuanto a un empeoramiento de los niveles salariales de muchos varones debido a que la crisis ha afectado más a sectores económicos especialmente masculinizados (un ejemplo obvio es la construcción).

La elevada cantidad de trabajadores (en realidad, sobre todo trabajadoras) en empleos de bajos salarios es relevante para comprender el aumento de las tasas de pobreza en la OCDE y, a su vez, ayudar a explicar el fenómeno tan característico de la feminización de la pobreza.

<sup>44</sup> Una panorámica general de la evolución del empleo de bajos salarios puede encontrarse en los informes de la OIT.

<sup>45</sup> OECD (1996), pp. 70 y ss. y OECD (2010).

## Conclusión

La puesta en práctica de políticas de orientación neoliberal en las últimas décadas ha provocado un aumento tal de la desigualdad económica que ha retrotraído a algunas de las sociedades del capitalismo avanzado a niveles propios de la segunda mitad del siglo XIX. Este incremento se ha producido no solo en términos de la disparidad de ingresos entre los extremos de la estructura social (el 10 o el 20% inferior y superior de la distribución de ingresos) sino también en el seno de las propias clases trabajadoras. Este hecho, relativamente marginado en los análisis sobre la desigualdad, es, sin embargo, muy relevante. Por un lado, evidencia los efectos desigualitarios de las políticas neoliberales sobre la propia estructura de ingresos de las mayorías sociales que viven de un salario. Por otro, permite comprender sus consecuencias en términos de empobrecimiento y marginación social de crecientes segmentos de la población trabajadora. Finalmente, ayuda a esclarecer las causas de su fragmentación y heterogeneización y su repercusión sobre la cohesión y solidaridad entre los propios asalariados, sobre el debilitamiento de sus organizaciones colectivas y sobre su capacidad para formular, articular y hacer realidad alternativas a las políticas actuales. El debilitamiento general de las clases trabajadoras derivado de todo ello, es, a su vez, una de las causas del nivel de concentración de la riqueza en los *tops* del 10%, del 1% y del 0,1% de la población de estos países. Esto es, con toda seguridad, unas clases trabajadoras más cohesionadas, con organizaciones colectivas más fuertes y con alternativas socioeconómicas y políticas más sólidas y coherentes hubieran tenido una mayor capacidad para impedir los obscenos niveles de desigualdad social a los que se ha llegado. Buena muestra de ello es el hecho de que, si bien en todos los países del capitalismo avanzado la desigualdad social y la concentración de la riqueza han crecido, donde en menor medida lo han hecho ha sido en los países nórdicos en los que la fortaleza de las organizaciones de los trabajadores ha sido menos erosionada y la desigualdad salarial es más baja. Por el contrario, los países del ámbito anglosajón, que han experimentado un mayor debilitamiento de sus sindicatos y un más intenso crecimiento de la desigualdad salarial, son los que presentan más elevadas tasas de desigualdad social y de concentración de la riqueza.

## Bibliografía

- ALVARADO, F. y SAEZ, E. (2009): «Income and Wealth Concentration in Spain from a Historical and Fiscal Perspective», *Journal of the European Economic Association*, vol. 7 (5).
- ÁNGELES-CASTRO, G. (2006): *The Effects of Economic Liberalization on Income Distribution*, Washington, LAP Lambert Academic Publishing.
- ATKINSON, A. B., PIKETTY, T. y SAEZ, E. (2009), «Top Incomes in the Long Run of History», *NBER Working Paper*, n.º 15408.
- y A. BRANDOLINI (2003): «Income Inequality in OECD Countries: Data and Explanations», *CESinfo Economic Studies*, vol. 49 (4).

- BACH, S., CORNEO, G. y STEINER, V. (2009): «From Bottom to Top: The Entire Income Distribution in Germany», *Review of Income and Wealth*, vol. 55 (2).
- BATEN, J. FOLDVARI, P., VAN LEEUWEN y VAN ZANDEN J. L. (2009): «World Income Inequality, 1820-2000», disponible en [www.wehc2009.org/programme](http://www.wehc2009.org/programme).
- BERG, A. G. y OSTRY, J. D. (2011): «Equality and Efficiency. Is there a trade-off between the two or they go hand in hand?», *Finance & Development*, September.
- BLINDER, A. S. (2006): «Comment», en Papadimitriou, D.B. y Wolf, E.N. (eds.), *Poverty and Prosperity in the USA in the Late Twenty Century*, Basings-toke, MacMillan.
- BRITTAN, S. (1975): «The Economics Contradictions of Democracy», *British Journal of Political Science* 5, 1975.
- BRENNER, R. (2009): *La economía de la turbulencia global*, Madrid, Akal.
- CRETTAZ, E. y G. BONOLI (2010): «Why Are Some Workers Poor? The Mechanism that Produce Working Poverty in a Comparative Perspective», *Working Paper of Reconciliation of Work and Welfare State in Europe*, REC-WP 12/2010.
- DANZIGUER, S. y P. GOTTSCHALK (1986): «Work, Poverty and the Working Poor: a multifaceted problem», *Monthly Labor Review*, septiembre.
- DORÉ, R. (2000), *Capitalismo bursátil: capitalismo de bienestar. Japón y Alemania versus los anglosajones*, Madrid, Akal.
- DUMENEIL, G. y LEVY, D. (2007): *Crisis y salida de la crisis. Orden y desorden neoliberales*, México, FCE.
- EASTERLEY, W. (2001): «The Lost Decades. Developing Countries's Stagnation in Spite of Policy Reform», *Journal of Economic Growth*, vol. 6 (2).
- ECONOMIC POLICY INSTITUTE (2010), *The State of Working America, 2010*, disponible en [www.stateofworkingamerica.org](http://www.stateofworkingamerica.org).
- EUROFOUND (2009): *Trade Union Membership 2003-2008*, disponible en [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu).
- EUROSTAT (2012) : *Gini Coeficient (Source: SILC)*, disponible en <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu>.
- FREEMAN, R. B. (1980): «Unionism and the Dispersion of Wages», *Industrial and Labor Relations* 34.
- (1991): «How Much Has De-Unionisation Contributed to the Rise in Male Earnings Inequality?», *NBER Working Paper*, n.º 3826.
- GLASSNER, V. y BERNACIAK, M. (2012): «Collective bargaining and diversity in wage development», en R. Jagodzinski (ed.), *Benchmarking Working Europe 2012*, Bruselas, ETUI-ETUC.
- HARVEY, D. (2007): *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- JESSOP, B. (2008): *El futuro del Estado capitalista*, Madrid, La Catarata.
- KLEIN, B. V. y RONES, P. L. (1989): «A Profile of the Working Poor», *Monthly Labor Review*, octubre.
- KOECHLIN, T. (2012): «Los ricos se hacen más ricos: el neoliberalismo y la desigualdad galopante en Estados Unidos», *Revista de Economía Crítica* 14.
- MILANOVIC, B. (2006): *La era de las desigualdades. Dimensiones de la desigualdad internacional y global*, Madrid, Sistema.
- (2011): «Income Inequality has risen over past quarter-century instead of falling as expected», *Finance & Development*, septiembre.

- MILANOVIC, B. (2009): «Global Inequality and the Global Inequality Extraction Ratio», *Policy Research Working Paper*, WPS 5044, World Bank.
- OCDE (1991, 1993, 1996, 1998, 2004, 2010, 2011, 2012): *Employment Outlook*, OCDE, Ginebra.
- OECD (2011): *Society at a Glance 2011. OECD Social Indicators*, OECD Publishing.
- OIT (2010): *Informe mundial sobre salarios 2010/2011*, Santiago de Chile.
- PECK, J. (2004): «Geography and public policy: constructions of neoliberalism», *Progress in Human Geography* 28.
- PIKETTY, T. y SAEZ, E. (2006): «The Evolution of Top Incomes: A Historical and International Perspectives», NBER Working Paper, n.º 11955.
- PNUD (1997, 2010): *Informe sobre el Desarrollo Humano*, Madrid, Mundi-Prensa.
- RAMCHARA, R. (2010): «La desigualdad es indefendible», *Finanzas & Desarrollo*, septiembre.
- RASLER, K. y THOMPSON, W. R. (2009): «Globalization and North-South Inequality, 1870-2000. A Factor of Convergence, Divergence or Both?», *Internacional Journal of Comparative Sociology*, vol. 50 (5-6).
- RECIO, A. (2002): «Empresa-red y relaciones laborales», en VV.AA., *El sindicalismo en una economía globalizada*, Valencia, Germania.
- REICH, H. R. (2006): *The Future of Success*, Nueva York, Alfred A. Knopf.
- RODRÍGUEZ GUERRA, J. (2009): «Reubicación espacial, sectorial y social del capital y movimiento obrero», *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo (RELET)*, n.º 21.
- ROINE, J., VLACHOS, J. y WALDENSTROM, D. (2009): «The Long-Run Determinants of Inequality: What Can we Learn from Top Income Data?», *Journal of Public Economics*, vol. 93 (7-8).
- RUEDA, A. D. y PONTUSSON, J. (2000): «Wage Inequality and Varieties of Capitalism», *World Politics*, vol. 52 (3).
- SMEEDING, T. M. (2008): «Income Inequality in Richer and OECD Countries», en W. Salverda, B. Nolan y T. M. Smeeding (eds.), *Handbook of Economic Inequality*, Oxford, Oxford University Press.
- STRENGEMANN-KUHN, W. (2002): «Working Poor in Europe. A Partial Basic Income for Working», Basic-Income European Network, 9<sup>th</sup> International Congress.
- THUROW, L. (1987): «A Surge of Inequality», *Scientific American*, vol. 256 (5).
- UNCTAD (2012): «Income Inequality: The Main Issues», en *Trade and Development Report, 2012*, Nueva York y Génova, Naciones Unidas.
- VISSER, J. (2006): «Union Membership Statistics in 24 Countries», *Monthly Labor Review*, January.
- WADDINGTON, J. y HOFFMAN, R. (1991): *Trade Union in Europe: Facing Challenges and Searching Solution*, Bruselas, ETUI.
- WADE, R. (2004): «Is Globalization Reducing Poverty and Inequality?», *World Development*, vol. XX, n.º X.
- WESTERN, B. (1995): «A comparative Study of Working Class Disorganization: Union Decline in Eighteen Advanced Capitalist Countries», *American Sociological Review*, n.º 60(2).

- y ROSENFELD, J. (2011), «Unions, Norms and the Rise in U.S. Wage Inequality», *American Sociological Review*, vol. 76 (4).
- WOLFF, E. N. (2000): «Who are the rich? A demographic profile of high-income and high-wealth Americans», en J. B. Slemrod, *Does Atlas Shrug? The Economic Consequences of Taxing the Rich*, Cambridge, MA, Russell Sage Foundation.
- WOLIN, S. (2008): *Democracia S. A. la democracia dirigida y el fantasma del totalitarismo invertido*, Madrid, Katz.

LEONARDO MELLO E SILVA

## POLÍTICAS PÚBLICAS DE EMPLEO. LA INTERMEDIACIÓN DE MANO DE OBRA VISTA DESDE LOS ACTORES

### 1. Introducción

Este artículo se interesa por un aspecto de la gobernanza del empleo, en la medida en que el mercado de trabajo se concibe como una institución que puede sufrir influencias de actores colectivos organizados, sean estatales, corporativos o sindicales. El aspecto en cuestión consiste en la coordinación que tales actores colectivos son capaces de entablar con el propósito de alcanzar un resultado deseable, o más o menos justo, para las partes implicadas, a saber: conseguir colocación para los demandantes de empleo y, al mismo tiempo, proveer a las compañías una fuerza de trabajo adecuada (productiva) a sus fines económicos. En el medio, el Estado –representado por sus niveles nacional, estatal o municipal– busca encontrar, a través de la implementación de políticas públicas de empleo, una solución que optimice, cuanto sea posible, los intereses de las partes.

En ese sentido, bastante amplio y abstracto, se entiende aquí la coordinación social de los actores colectivos. Los *mecanismos* de esa coordinación dependen de la autonomía, mayor o menor, que posean los órganos del Estado para inducir el comportamiento de los agentes colectivos privados hacia la meta deseada, es decir, el ataque al desempleo y la consiguiente inclusión social de una parte de la población que se encuentra en situación de vulnerabilidad.

La política pública aquí analizada es aquella que se destina a la formación y cualificación profesionales como factores clave para combatir el desempleo, lo que la literatura especializada ha denominado «políticas activas

---

Recibido: 12-X-2012

Versión final: 9-IV-2013

\* Leonardo Mello e Silva, Departamento de Sociología, USP (Universidade de São Paulo), São Paulo, Brasil. Rua Camilo 655 apt. 73 – Vila Romana – São Paulo – 05045-020 SP Brasil. Correo electrónico: leogmsilva@hotmail.com.

El autor agradece a la revista *Sociología del Trabajo* el profundo trabajo de corrección de estilo realizado para favorecer la lectura del mismo.

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 79, otoño de 2013, pp. 94-117.

de empleo», en contraste con las «políticas pasivas de empleo», que se limitan a un papel de mera intermediación de puestos de trabajo (Alves y Soares, 1997). Dos grandes proyectos nacionales fueron implementados en ese campo en Brasil: el PLANFOR (Plan Nacional de Formación Profesional), durante el Gobierno de Fernando Henrique Cardoso, y el PNQ (Plan Nacional de Cualificación), a partir del Gobierno Lula, en 2003. No está entre los propósitos de este artículo hacer un análisis o una apreciación crítica de esos proyectos<sup>1</sup>. El PNQ todavía está en curso en el ámbito del Gobierno Federal como uno de los frentes de combate al desempleo. Dicho plan será considerado aquí como el vértice de la estructura de las políticas públicas en este área, en la medida en que sus directrices apuntan a las ramificaciones descentralizadas localizadas en el ámbito de la Federación y, dentro de ella, de los municipios. Es en la esfera municipal donde se sitúan los programas elegidos como objeto de esta investigación, pues es allí donde son implementados.

El texto se organiza de la siguiente manera: inicialmente, se presenta de forma sucinta el tratamiento teórico de la cuestión. Luego, se pasa a una breve explicación sobre los programas de capacitación y cualificación profesionales, en contrapunto con la intermediación de mano de obra, y se explicita allí además la significación de la concertación social para el tema de las políticas públicas. A continuación, el artículo se aborda más detenidamente a las posiciones de cada uno de los principales actores involucrados: las empresas que hacen uso de programas de capacitación y formación, la Secretaría Municipal que ejecuta tales programas, y el sindicato de una de las ramas de actividad (la metalúrgica) que fue objeto de tales programas. Contrastando las razones que cada uno presenta para las vicisitudes de la experiencia de formación y capacitación para el trabajo industrial, es posible vislumbrar una *rationale* que va más allá de cada uno de los actores vistos aisladamente. Esta última está anclada en una base bifronte: por un lado, el enorme déficit de cualificación profesional de la fuerza de trabajo del país, teniendo presente el tipo de industrialización y de desarrollo trazado hasta entonces; y, por el otro, el estilo de organización de la empresa y del trabajo en la actualidad, que no privilegia la planificación a largo plazo. Finalmente, una discusión sobre el módulo dedicado a la ciudadanía en el curso de capacitación y cualificación del Plan Sectorial de Cualificación (Planseq) cierra el texto. Con ella, se busca problematizar el significado del término «ciudadanía» frente a una realidad que excluye al trabajador de la sociedad salarial. Una breve conclusión propone el concepto de persistencia social como hipótesis explicativa de la distancia existente entre las expectativas depositadas en los planes y el real resultado de su aplicación.

---

<sup>1</sup> Una compilación útil puede encontrarse en el trabajo organizado por Vêras (2006). Para una discusión, en la literatura brasileña, sobre los antecedentes y los programas de formación profesional, sus instituciones y las relaciones entre educación para el trabajo y educación para la ciudadanía en un contexto de reestructuración productiva, véase, además de Alves y Soares (1997), Manfredi (2006).

## 2. *¿Mercado de trabajo o Mercados de Trabajo?*

Es sabido que muchas instituciones se han establecido como intermediarias entre el empleador y el demandante de empleo. En otras palabras, la imagen de un mercado de trabajo no contaminado por instituciones (asociaciones de la sociedad civil, ONG, sindicatos, iglesias, el llamado «Tercer Sector», además del propio sector público) se encuentra bastante alterada. En el Reino Unido, por ejemplo, los *job centres* se han multiplicado por el país como forma de dinamizar un mercado de trabajo en compás de espera de alguna recuperación económica, tras tantos puestos de trabajo perdidos con la deslocalización de las fábricas o simplemente por el desempleo tecnológico (Davies, 2008). La imagen de un mercado que se autorregula, oferta y demanda ajustándose automáticamente —empleadores de un lado, trabajadores del otro— no parece ser sustentable para el funcionamiento de una sociedad sin crisis o sobresaltos. Curiosamente, la noción de asociaciones intermedias para promover lazos de solidaridad, que en Durkheim (1978) tomaba la forma de una solidaridad orgánica, con la revalorización moderna de las corporaciones de oficio, no está hoy del todo desprovista de plausibilidad.

En Brasil, desde hace algunos años se vienen desarrollando una serie de programas de inserción que promueven una separación social explícita del mercado de trabajo, pretendiendo funcionar como intermediarios entre el mercado (empresas), de un lado, y la población que busca empleo e ingresos, del otro. Tal vez el conjunto de programas más conocido sea el emprendido por la Alcaldía de São Paulo, en la gestión 2000-2004 (Pochmann, 2005). Hoy, el espíritu de esos programas está amplificado a nivel nacional. De ese conjunto de programas, el que va a interesar a este trabajo es el programa de cualificación profesional, pues sería el que reúne los requisitos de la cuestión teórica —cómo se comportan las instituciones en una sociedad de mercado cada vez más global— y de los objetivos específicos —hacia dónde van y cómo son empleados los demandantes de empleo que se presentan en los puestos de asignación/recolocación profesional, es decir, cómo las empresas aprovechan o no a esa población.

Con esa última pregunta, se despliegan varias cuestiones. Por ejemplo, un estudio de las cualificaciones requeridas por las empresas en contraposición con el entrenamiento inducido o realizado directamente por los órganos del poder público o cualquiera de las asociaciones civiles que se encargan de ese ámbito. Hoy se sabe que las empresas se están pautando por evaluaciones de competencias y particularizando su stock de cualificaciones, de forma tal que debe ser difícil —una hipótesis— hacer que el trabajador formado por agencias públicas se «encadre» entre los requisitos exigidos por ellas. Estos requisitos pueden ser a veces técnico-profesionales, pero muchas veces pueden ser también completamente sociales o arbitrarios. Por lo tanto, el foco del artículo no es el programa de inclusión social en sí mismo, ni la medida de su eficacia como política pública, sino la relación entre una iniciativa de la sociedad que reacciona y «se protege» —en el sentido que Polanyi (1980) le da a ese término— y el «molino satánico», representado por las empresas y su lógica económica.

### 3. *Los programas de capacitación y cualificación profesional y la concertación social*

Los programas de capacitación y cualificación profesional concebidos en el ámbito nacional (PNQ) son de diseño variado, oscilando según el público-objetivo, los criterios de elegibilidad, la duración del curso, los aliados involucrados y el área de incidencia (si es territorial o sectorial). Por ejemplo: Planteq<sup>2</sup> está basado en la localidad o territorio (municipio), mientras que el Plan Sectorial de Cualificación (Planseq) está basado en el sector de actividad. Son dos puntos de partida diferentes, pero ambos presentan características muy parecidas en su funcionamiento interno: número de horas-clase (doscientas); currículo; grado de exigencia de este último; participación, en su elaboración, de los actores sociales, representados por el capital y el trabajo; etc. Existe además el Proesq (Proyecto Especial de Cualificación y Certificación Profesional), que realiza investigaciones y estudios en el área de cualificación social y profesional.

En la presente contribución se tomará como estudio de caso el Planseq, tanto del sector metalúrgico como de la construcción civil, en un importante municipio de la Gran São Paulo, puesto que su implementación es descentralizada. La elección del sector metalúrgico no ha sido aleatoria, sino que se ha basado en su significación al mismo tiempo económica, social y simbólica. Económica y social porque la región<sup>3</sup> ha sido siempre, juntamente con la del Gran ABC<sup>4</sup>, un importante polo industrial, particularmente el complejo metalmecánico, y fue también donde tuvieron lugar movimientos huelguistas históricamente emblemáticos para la trayectoria del sindicalismo brasileño. Simbólica porque, para la población que busca empleo, ser contratado por una gran empresa metalúrgica representa seguridad, salario, y razonable posibilidad de aprendizaje, con una fijación ulterior en el mercado de trabajo, siendo esa, en definitiva, la gran meta perseguida por dicha población<sup>5</sup>.

Hoy se discute mucho sobre el desplazamiento de la vocación industrial del municipio estudiado hacia el sector servicios, hostelería y turismo<sup>6</sup>. En ese sentido, el sector de metalurgia estaría en franca decadencia, con plan-

<sup>2</sup> Plan Territorial de Cualificación.

<sup>3</sup> Por cuestiones de confidencialidad, todas las referencias a nombres propios han sido omitidas o modificadas, según el caso, a fin de no identificar a los informantes.

<sup>4</sup> Santo André, São Bernardo do Campo y São Caetano.

<sup>5</sup> El significado del empleo en el sector metalúrgico no es válido solo para localidad en cuestión, sino que se puede afirmar que es una referencia para las capas más pobres de la población que busca trabajo, a pesar de las enormes transformaciones por las que ha pasado el sector en los últimos años. En nuestras entrevistas, eso ha resultado evidente. Los hallazgos de Tomizaki (2007) para la región del ABC paulista, por ejemplo, son extensibles al municipio que nos atañe: «[...] en el ABC paulista ser obrero no es peyorativo, al contrario: ser obrero metalúrgico de una ensambladora de automóviles todavía significa ocupar un espacio relativamente privilegiado entre los demás obreros de la región y del país.» (Tomizaki, 2007: 174).

<sup>6</sup> Estas informaciones fueron obtenidas por medio de una serie de conversaciones con gestores y técnicos de la Secretaría del Municipal de Trabajo e Ingreso, durante las visitas allí realizadas entre los años de 2009 y 2010.

tas abandonando el municipio e importantes referencias fabriles de la región cerrando las puertas o cambiando su estructura en favor de instalaciones menores, tercerizando secciones o siendo objeto de privatizaciones y transferencia de propiedad de capital. Todo ese movimiento más general del tejido industrial afecta sobremanera las condiciones del mercado de trabajo local. Basado en tal diagnóstico, la oferta de cursos de capacitación profesional por parte de la Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso<sup>7</sup> ha sufrido un cambio de orientación. Sin embargo, tal juicio no parece haber afectado la percepción de los actores en busca de trabajo, pues estos últimos cargan aún con la memoria de las referencias que valoran el «viejo» empleo industrial.

El sector de la construcción civil, por su parte, representa hoy el «nuevo» empleo disponible, en función de su conexión tanto con las políticas gubernamentales de aceleración del crecimiento –lo cual inyecta recursos a obras de infraestructura de todo tipo–, como con la orientación hacia el sector de servicios, hotelería y turismo de eventos mencionada más arriba.

Los planes regionales de cualificación profesional prevén la formación de comisiones de concertación de formato tripartito, que funcionarían como agencias de consultoría y de inducción de prioridades afrontar a nivel local, en lo concerniente a las estrategias de combate al desempleo. Tales comisiones de concertación se encajan en un ropaje de política deliberativa que reconoce la necesidad de incluir a los principales actores colectivos organizados en la resolución de los asuntos públicos, dejando de encararlos solo como receptáculos pasivos de la decisión gubernamental. Desde hace algún tiempo, el tono dominante en el campo de las relaciones de trabajo viene siendo el del predominio de la concertación social sobre el conflicto abierto entre las clases, en tanto estrategia inicial de la negociación colectiva (Véras, 2007; y, para una visión crítica: Antunes, 2007). Pese a que tal estilo de negociación no significa la anulación o renuncia del conflicto estructural de clases (Oliveira, 1994), claramente apaciguó la carga de animosidad y distancia institucional entre el capital y el trabajo. Hoy, la búsqueda del diálogo, con sus rondas de discusión, foros, encuentros temáticos y una variedad de espacios públicos donde líderes empresariales y sindicatos se encuentran a menudo, es más regla que excepción –por lo menos en el ámbito de las principales centrales sindicales del país (Cardoso, 2003).

Se puede afirmar que tal espíritu de democracia deliberativa se transfirió a las políticas de combate al desempleo, con su diseño descentralizado y su insistencia en «oír a los actores interesados», haciendo notar que una orientación desde abajo hacia arriba debería prevalecer sobre el antiguo hábito autoritario del Estado brasileño, con sus decisiones desde arriba hacia abajo –reclamo frecuente de los movimientos sociales en su relación con los poderes públicos–. Las Comisiones de Concertación, en el ámbito del Planseq, y las Comisiones de Empleo de alcance municipal, regional o de los estados, en el marco del Planteq, son ejemplares de ese espíritu.

---

<sup>7</sup> La designación correcta del órgano es otra, aunque, por las razones expuestas en la nota n.º 3, se mantuvo una designación genérica y neutral, que identifique, empero, su competencia.

### 3.1. Los programas de capacitación y cualificación en el marco de Sistema Público de Trabajo, Empleo e Ingreso

Los programas de capacitación y cualificación profesional deben verse como parte de una red más amplia, el Sistema Público de Trabajo, Empleo e Ingreso. Este último está dividido en dos grandes líneas. La primera es la intermediación de mano de obra propiamente dicha, que responde a la demanda directa de la empresa. Esta puede ser de dos tipos: la intermediación pura y simple, es decir, encontrar a alguien para el puesto vacante; o promover la capacitación del trabajador, por medio de cursos de reciclaje, actualización o formación profesional. La capacitación, por su parte, es variable en amplitud, pudiendo llegar hasta 1.760 horas de curso, según la demanda para ciertos grupos específicos.

La segunda línea de actuación incluye otros programas de transferencia de ingreso, tales como el seguro-desempleo, cualificación social y profesional, microcrédito, economía popular y solidaria, y orientación profesional<sup>8</sup>. El problema del empleo es atacado de la forma más amplia posible, considerando no solo el mercado formal sino también el informal. El foco, más que la condición de estar o no empleado con registro formal, es el ingreso obtenido a partir de cualquier tipo de ocupación, al igual que el ingreso que permite la supervivencia del trabajador y su familia, cuando cesa la actividad.

Mecanismos de protección o de «bienestar social» son aquellos que tradicionalmente permiten la supervivencia fuera del trabajo del contingente de trabajadores que, por circunstancias fuera de su control, fueron apartados del mercado de trabajo. El seguro-desempleo entra en esa categoría. Sin embargo, a los clásicos mecanismos de «bienestar» se suman las alternativas de empleo e ingreso para una población trabajadora que, afectada por los estándares más exigentes del mercado de trabajo de los tiempos actuales, es desplazada hacia sus márgenes. Entran en ese listado la cualificación social y profesional, el microcrédito, la economía popular y solidaria y la orientación profesional. Formas llamadas «atípicas» de empleo que ponen en evidencia la incapacidad del mercado formal de trabajo para absorber por sí solo el contingente represado de la población económicamente activa; en ese sentido, es preciso incluir en el sistema público de combate al desempleo programas que contemplen la realidad de una importante parte de la población que, sin el horizonte de participación estable en el mercado de trabajo, no necesariamente se encuentra privada de ingresos. En esa estrategia integrada entran los programas sociales de concesión de benefi-

<sup>8</sup> Alternativas de empleo e ingreso es la designación utilizada en Brasil para las formas de obtención de ingreso que no dependen necesariamente del paso por el mercado de trabajo formal (Alves y Soares, 1997; Guerra *et al.*, 2008; Saul *et al.*, 2006b). Se incluyen entre estas formas la economía solidaria, el microcrédito y el emprendedorismo personal o familiar. La economía solidaria se apoya en iniciativas de fundación y mantenimiento de cooperativas de trabajadores en distintos rubros, y existe alrededor de la misma un amplio debate en la actualidad. El microcrédito es un tipo de programa especialmente destinado a la población que históricamente no tenía acceso, por razones económicas, a préstamos bancarios. El emprendedorismo estimula la creación de pequeños negocios que movilizan redes de proximidad y recursos propios, ya sean éstos económico o sociales.

cios (transferencia de ingreso), tales como el Bolsa Familia, el Ingreso Ciudadano, el Ingreso Mínimo etc., así como la integración municipalizada de su gestión. La visión subyacente es la de que los verdaderos problemas que hay que afrontar «no están localizados en el trabajo, sino en la *periferia* del trabajo», según evalúan los formuladores de la política pública para el área<sup>9</sup>.

### 3.2. El diseño de la investigación

Se buscó entrevistar a los actores representativos de las empresas que formaron parte del programa de cualificación. Ese es un aspecto poco abordado en los trabajos que se dedican a evaluar la efectividad de ese tipo de política pública; en general, el foco está dirigido a los egresados o exeducandos, pero casi ninguna información proviene de ese importante actor social que son las propias empresas (Saul *et alii*, 2006a) —después de todo, son ellas las que van a, teóricamente, absorber a la población entrenada— completando así el círculo virtuoso desempleo/subempleo ➡ formación profesional ➡ empleo. Para el recorte de investigación acotado al mencionado municipio de la Gran São Paulo, se han elegido dos sectores: metalurgia y construcción civil. Ambos estuvieron incluidos en los acuerdos tripartitos en el municipio, habiendo sido elegidos tras discusión en el ámbito de la Comisión Municipal de Empleo. Se trata de sectores clave en la economía local. El primero, como se ha mencionado anteriormente, está vinculado al pasado reciente, puesto que la localidad era parte del «cordón industrial» de la Gran São Paulo hasta entrada la crisis de los años 1980, y tenía un importante peso en la economía del estado de la federación, además de estar ligado a la tradición de lucha obrera y sindical del país (Weffort, 1972). El segundo está más bien vinculado a la tendencia actual de crecimiento económico impulsado por los programas gubernamentales de estímulos a obras de infraestructura urbana y de vivienda.

El acceso a las empresas, empero, no ha sido fácil. Tan solo dos compañías de la rama metalúrgica que estuvieron integradas al programa han sido directamente localizadas y han brindado información y evaluaciones sobre su participación en el mismo: la primera, de capital nacional, es hoy uno de los principales grupos privados del país en el rubro producción de aceros largos, con activa inserción internacional. Está situada en la zona aledaña del municipio y genera gran absorción de mano de obra especializada del sector. La entrevista con el gerente responsable del área se ha realizado por vía telefónica. La segunda empresa, de origen alemán, es también una de las referencias del empleo industrial en la región. Se trata de una productora de autopartes para motocicletas y herramientas de uso universal. La entrevista se ha llevado a cabo en las dependencias de la fábrica. En ambos casos, la contratación basada en el curso del Planseq fue nula (salvo un caso, en esta última empresa, pero por razones que no obedecen al requisito principal del curso). La primera empresa ha alegado una

<sup>9</sup> Entrevista con una técnica responsable para la implementación del programa, de la Secretaría Municipal de Trabajo y Empleo, marzo de 2009.

no confluencia temporal entre la demanda de mano de obra que la llevó a buscar el Planseq y el resultado final del programa, ya que la finalización del curso se dio después de pasada la necesidad del mercado interno. La segunda empresa fue más directa al mencionar la incompatibilidad entre el grupo de egresados del programa público de formación y las necesidades internas del proceso de trabajo, arguyendo que suele contratar y formar a su propia fuerza de trabajo, haciendo uso además de la rotación «natural» que se da en esa esfera, lo cual hace que muchos trabajadores que han sido despedidos en algún momento vuelvan a trabajar en la compañía en momentos de alta producción.

Otros dos actores sociales importantes ayudaron a componer un panorama comprensivo de la formación profesional y de las exigencias reales de cualificación del sector: la escuela del SENAI (Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial), mantenida por la federación de los sindicatos patronales, que representa la principal formadora de mano de obra cualificada para la industria en Brasil, y por el sindicato de metalúrgicos del municipio, que dispone de una asesoría informada y presente en esos asuntos. En ambos casos se han hecho visitas y entrevistas con cuadros que han lidiado directamente con el Planseq. En el caso del SENAI, el coordinador responsable para los equipos formados por egresados del programa; en el caso del sindicato de metalúrgicos, una asesora y el presidente del sindicato.

En lo que respecta a la construcción civil, las principales informaciones sobre el sector fueron obtenidas indirectamente, a través de los técnicos de la Secretaría Municipal del Empleo<sup>10</sup>. Hubo varias citas, durante los años de 2009, 2010 y 2011, con esos técnicos y funcionarios de la Secretaría. Estos confirmaron, además, los datos de las otras fuentes del sector metalúrgico. Tal conjunto de informaciones, al fin y al cabo, fue suficiente para trazar satisfactoriamente el mapa de las cuestiones que orientaron la investigación.

En lo concerniente a los exalumnos, las dificultades de acceso no fueron menores. De la lista ofrecida por la Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso, de 17 alumnos del Plansec-Metalurgia, fue posible localizar y entrevistar a ocho. Seis de esas entrevistas se realizaron en el domicilio de los informantes y dos en sitios neutrales (la universidad y una plaza pública). La muestra no obedece a criterios de representatividad puesto que resulta imposible obtener información del total del universo de los educandos. En este sentido, la relevancia científica de la investigación reside en el abordaje cualitativo y comprensivo del material recolectado mediante entrevistas.

Una rápida sociografía del grupo enseña que de los ocho entrevistados, seis son hombres y dos son mujeres. La edad no parece ser muy determinante en la clasificación generacional. Podemos dividir al grupo entre «jó-

---

<sup>10</sup> No se han hecho entrevistas directas, por lo tanto, con los actores colectivos del sector: educandos, empresarios, sindicalistas y profesores, tal como se han hecho en el sector metalúrgico. Las razones para ello fueron la indisponibilidad de un listado de las empresas, al igual que de los educandos, y en el papel menos activo que tuvo en el programa el sindicato de trabajadores de este sector, si se lo compara al del sector metalúrgico. No obstante, tales actores podían ser encontrados cuando de las reuniones mensuales de las Comisiones Municipales de Empleo.

venes» y «maduros», según un criterio menos de edad que de constitución o no de familia propia. Así, tenemos un cuadro genéricamente separado entre tres «maduros» (esto es, con cónyuge e hijos en el mismo domicilio) y un grupo que va de la juventud hasta los 30 años aproximadamente. En cuanto al criterio de situación conyugal, al momento de la entrevista, tres estaban casados con hijos, una soltera con hijos, dos solteros sin hijos, un divorciado con hijos y una que no fue posible especificar. Con respecto a la escolaridad, es posible afirmar que casi todos tienen el secundario completo –solo en un caso esa información no era segura (porque no se podía saber si el curso técnico mencionado correspondía o no a la enseñanza secundaria)–. Tres se encontraban cursando la universidad –todos la carrera de administración de empresas–. Todos viven en barrios de la región, confirmando el carácter local del programa de cualificación.

El curso del Planseq tuvo lugar en el año 2006, por lo cual la información aquí recolectada debe tener en cuenta el intervalo temporal de la situación de los entrevistados *en el momento que hacía el curso* y el momento en que concedieron la entrevista. Esta observación es particularmente válida para los puntos de situación conyugal y escolaridad.

#### 4. *Actores sociales y conflictos de entendimiento en la implementación de las políticas*

Cuando se observan las instituciones que estarían encargadas de llevar a cabo, a nivel municipal, las políticas de trabajo, empleo e ingreso, se perciben, en seguida, conflictos de competencias que traducen puntos de vista no convergentes sobre la implementación de esas políticas.

Los sindicatos no gozan de una aceptación tranquila como instituciones encargadas de promover la intermediación de mano de obra. Si es cierto que tal papel puede ser justificado bajo el argumento de que esa es una atribución típica de los antiguos sindicatos de corporación de oficio, sociedades de ayuda mutua, o de sindicatos industriales que se valían de la cláusula del *closed shop* (empleo solo para los trabajadores sindicados), en el presente ese rol es contestado por las demás esferas del poder público, que se ven a sí mismas como instituciones más adecuadas para dicha finalidad. Más allá de una cuestión de principios, hay que tener en cuenta la realidad histórica del país: en primer lugar, una realidad específica de larga duración, en la que la institución sindical forma parte del diseño corporativo de Estado (incluso el «nuevo sindicalismo» se encuentra, todavía, organizativamente enredado en él); en segundo lugar, una realidad específica de corta duración, cuando las centrales sindicales pasaron a ser cogestoras del importante Fondo de Amparo del Trabajador, el FAT (a partir de la Constitución de 1988). Esos dos marcos vuelven problemática la reivindicación del sindicato como una institución apropiada para realizar la intermediación de la mano de obra: primero, porque puede reforzar una comprensión «clientelista», por parte de la base, sobre las funciones del sindicato; segundo, porque genera desconfianza de una estrategia oportunista que busca llevarse una parte importante de los recursos del FAT, una vez que este último

destina fondos a instituciones que promuevan cursos de capacitación profesional con el objetivo de facilitar la inserción en el mercado de trabajo.

Por otra parte, los órganos gubernamentales reclaman para sí el mismo papel. Dentro de ese universo, los municipios reivindican su situación privilegiada para poner en funcionamiento las políticas de empleo, debido a su enraizamiento local.

La yuxtaposición de competencias también es un problema frecuente, y que genera un desperdicio de recursos y una dispersión poco eficiente de los programas: algunas veces llegan a sobreponerse varios órganos simultáneamente realizando intermediación de mano de obra (los niveles federal, estatal y municipal de los poderes públicos, las centrales sindicales y, finalmente, las agencias privadas). Una estructura montada de esa manera no le facilita la vida al demandante de una plaza en el mercado de trabajo, una vez que puede encontrar al mismo oferente en más de una fuente (puesto de la alcaldía, puesto de la central sindical A o B, puesto del Estado etc.), además de causar la duplicación (como mínimo) de catastros, pérdida de tiempo, gasto inútil de inversión personal en compañías que ya habían «salido» del sistema por la atención a la demanda anteriormente, además de otros trastornos.

La defensa de la municipalización de la intermediación de mano de obra parte de la idea de racionalización del servicio, posibilitando un ataque más organizado a ese grave problema social que es el desempleo, trayendo como resultado una mejora en la calidad de la prestación. Además de ello, desestimula la proliferación de agencias privadas de intermediación, hasta entonces preferidas por el empresariado, debido tanto a la –hasta ahora– ineficiencia pública y a la característica, por así decirlo, más «customizada» de la demanda empresarial (para cuyo suministro las agencias privadas se mostraban más ágiles).

La idea subyacente es de que cuanto más se imponen la calidad y la eficiencia en la intermediación, más las empresas pasan a preferir al agente público en lugar del privado, una vez que parte del impuesto abonado, vía COFINS<sup>11</sup>, va al FAT, que por su parte es la fuente de financiación de los programas de inclusión, trabajo e ingreso, de manera que el círculo de cierre y repone una racionalidad que sería capaz de colmar las expectativas de los intereses tanto del trabajo como, también, del capital. En otros términos, a medida que la intermediación pública se muestra exitosa, refuerza el papel del órgano público en la oferta de servicios públicos, siendo el municipio el nivel más apropiado para ese fin. El problema de esa visión puede estar en una consideración muy estrecha del territorio como espacio social donde tiene lugar el desempleo.

El ámbito municipal pierde de vista los bordes que van más allá de su circunscripción geográfica precisa: muchas veces estos se expanden en un espacio vital que puede ser de vivienda, de tránsito, o de fijación del lugar de trabajo (entre otros aspectos), y que se sale del horizonte sencillamente porque no pertenece a la definición física del «municipio». Si el

<sup>11</sup> Contribución para la Financiación de la Seguridad Social. Contribución tomada de las empresas.

municipio ensancha su frontera hacia la «región», participa de una definición más realista.

El poder público municipal responde a esa objeción con el argumento de que, al contrario, es exactamente la calidad del servicio prestado lo que puede funcionar como un atractivo para la fijación de empresas allí, en lugar de su desplazamiento hacia otras áreas. De esa manera, el Estado tendría un papel activo (y no solo reactivo) en la definición de los contornos de lo que sería entonces un *mercado de trabajo* local.

Sin embargo, es difícil establecer una relación directa entre el refuerzo de la calidad de la oferta de mano de obra local y la fijación de las empresas: es posible conjeturar que la relación pueda ser incluso, inversa, una vez que mejores condiciones de empleabilidad (esto es, una mano de obra cualificada) pueden significar también mayor costo del factor trabajo, y a menudo las empresas reaccionan contra esa tendencia, mudándose a otro lugar. Sea como fuere, la lógica de la mejora del servicio público de intermediación de mano de obra contribuye a una regulación del mercado de trabajo, en la medida en que anula el movimiento errático observado hasta entonces, con la proliferación de agencias privadas y soluciones *ad hoc* por parte de las empresas.

#### 4.1. Las empresas y la intermediación de mano de obra

La prestación municipalizada tiene entre sus principales herramientas el *Portal del Trabajador*, un servicio centralizado mantenido por la Alcaldía, con el catastro de todos los demandantes de empleo que hayan accedido a la Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso<sup>12</sup>. El *Portal del Trabajador* funciona como un filtro para las empresas que buscan mano de obra. Al recurrir al *Portal*, estas pueden ahorrarse un penoso proceso interno, con multitudes acudiendo a la puerta de la fábrica para competir por un puesto. El *Portal* provee el material humano adecuado por medio de una consulta a su propio catastro, posibilitando a la compañía no aparecer públicamente (periódicos; carteles externos de «Se selecciona» o «Hay plazas») como demandante de trabajo. Visto desde afuera del sistema de catastro unificado, la discreción del procedimiento hace parecer que no ocurre nada.

Desde otro ángulo, el *Portal* se puede mostrar de poca utilidad para las empresas. El perfil del demandante de empleo que se dirige al *Portal* no se encaja en el tipo de empleado que las empresas persiguen. Este último debe tener experiencia –si es en el área demandada mejor–, ser joven y poseer un nivel de escolaridad lo más alto posible. La mayor parte de la población que está registrada en el *Portal* no cumple con esas exigencias. Las empresas prefieren, por lo tanto, buscar directamente en el mercado de trabajo. Sería necesaria una inducción deliberada, proveniente ya sea del órgano público, ya sea de los sindicatos de trabajadores, a fin de modificar el cuadro prevaleciente, resultado de la inercia que viene imperando en ese

<sup>12</sup> Para una caracterización del *Portal del Trabajador*, véase Guerra *et alii*, 2008: 115-134.

campo. La idea de concertación social, traducida en las comisiones tripartitas a nivel municipal, tiene justamente ese propósito.

Es difícil, empero, interferir en la vida privada de las empresas. Estas últimas poseen una «temporalidad» propia, dinámica, que la «temporalidad» de la formación de los cursos de cualificación profesional (Planseq, Plantec y otros) sencillamente no logra acompañar. Si bien los cursos de cualificación sectorial responden a las requisiciones hechas por las propias empresas, es posible que la duración de los mismos se muestre muy larga, haciendo que las compañías tengan que recurrir a las fuentes más inmediatas para la contratación, cuando la situación económica así lo exija, sobre todo si el ciclo de negocios está —como lo estuvo hasta 2008—, en fase ascendente.

Tal argumento, que a primera vista puede parecer resultado de un error de cálculo en términos de planificación, no expresa más que la situación estructural en la que está inserta la relación entre capital y trabajo: siendo la imprevisibilidad parte de la naturaleza misma del régimen económico, nada puede certificar que las condiciones prometidas al inicio serán mantenidas al final del acuerdo. En 2008, por ejemplo, la crisis financiera que afectó a las economías capitalistas del Centro, redujo los pedidos para sectores importantes que están situados en el municipio. El sector metalmeccánico es uno de ellos. Una importante fábrica de capital nacional<sup>13</sup> simplemente no pudo cumplir con lo prometido, a saber, contratar un número determinado de alumnos del Planseq, pues estaba inclusive eliminando puestos de trabajo.

Aunque el argumento puede no ser completamente riguroso, por lo menos en lo que atañe específicamente al Planseq-Metalurgia, que tuvo su último curso en 2006, es en general válido. La razón de fondo está, de hecho, en la incompatibilidad entre, por un lado, el perfil social y profesional del trabajador demandado por las empresas y, por otro lado, aquel disponibilizado por el curso. Perfil social: escolaridad deficiente, no familiaridad con tecnologías de información y comunicación, ausencia de referencias sociales ofrecidas por personas conocidas, la condición de pobreza, la edad avanzada —la lista es tan solo ilustrativa. Perfil profesional: falta de contacto con funciones y tareas fundamentales para el puesto. El cuadro que aparece es el de una verdadera disyuntiva entre el *mercado de trabajo* que las personas conciben cuando se refieren a ese concepto, y el *mercado de trabajo* realmente existente, que es aquel al cual se aboca la intervención pública. La población visada como objeto preferente de «inclusión» no es aquella que las grandes empresas del sector metalmeccánico —al igual que las de otros sectores que demandan mayor cualificación de la fuerza de trabajo— buscan atraer.

Ésta es una fuente siempre recurrente de desajuste, incluso en un escenario favorable de diálogo y entendimiento entre los actores sociales.

Un ejemplo concreto, extraído de una importante metalúrgica de la región que participó del Planseq como aliada, ilumina todo tipo de limitación implicada en las iniciativas de política pública de empleo. La empresa en

<sup>13</sup> Véase nota 3.

cuestión<sup>14</sup> aprovechó apenas al egresado de los 60 currículos que le llegaron. Según la aclaración del responsable del área de personal, el sector de herramientas no era el foco central de la cualificación fabril, sino la forja. Para esta última, bastaba el entrenamiento rápido realizado en el mismo lugar de trabajo: «Forja no necesita gran especialización». Mientras el Planseq volcaba matriceros en el mercado local, la fábrica aprovechaba los Auxiliares de Forja, formados allí, con cursos dictados por los ingenieros de la empresa y administrados por el SENAI. Auxiliar de Forja sería «un buen lugar para el primer empleo, para ocupar esos cargos de base, pues no demanda tanta cualificación». Es más fácil la formación interna que el aprovechamiento de formados afuera.

De esa manera, la oferta del Planseq no tuvo mayor impacto. La empresa se queja de la falta de un «vínculo» mayor con la Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso<sup>15</sup>. De lo contrario, el aprovechamiento de los egresados obedecería a un criterio eminentemente coyuntural: «depende de la disponibilidad del puesto». Sin embargo, yendo más a fondo en el formato de organización de la compañía, se percibe que la dificultad de planificación no es un elemento contingente y eventual de ella en particular, sino una característica recurrente del negocio (la metalúrgica es especializada en provisión de autopartes para los fabricantes de motocicletas, entre otras secciones con participación menor en la cartera de clientes). El sector de herramientas de la empresa depende del cliente, o sea, trabaja según el *stock*. No hay una planificación a largo plazo que desemboque en una suerte de plan de formación de la fuerza de trabajo: los *stocks* van bajando y la empresa va produciendo según la baja de los *stocks*. «No existe una visión futura, del tipo «en cinco años, quiero tener *x* personas». Eso realmente no existe» —dice el interlocutor de la empresa—. El *turn-over* también es alto para los cargos más bajos. Pero el nivel salarial es considerado bueno en la región, muchos de los que han quedado cesantes o han salido por voluntad propia terminan volviendo.

El ejemplo de la empresa metalúrgica no invalida el diseño concertado de la política, pero señala la necesidad de controlar niveles más finos de coordinación, no previstos en la planificación original, al igual que los límites de esa planificación.

#### 4.2. La Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso en la intermediación de mano de obra

La comparación del Planseq-Metalurgia (2006) con otros planes sectoriales lanzados en el mismo municipio explica ciertos desacompasamientos genéricos observados en la intermediación pública de mano de obra<sup>16</sup>. Den-

<sup>14</sup> Empresa fabricante de herramientas mecánicas de uso universal y de autopartes para motocicletas, de larga implantación en la región.

<sup>15</sup> Un ejemplo del «vínculo» mencionado sería el programa *Menor Aprendiz*. El vínculo, en este caso, puede ser interpretado como una forma mínima de integración empresa-órgano público.

<sup>16</sup> Los dos otros sectores contemplados, además del Metalúrgico, fueron el Químico (2005-2006) y el de Construcción Civil (2009).

tro del espíritu de integrar las diversas políticas públicas –trabajo, empleo e ingreso– en una misma localidad, racionalizando los esfuerzos y los recursos, la Construcción Civil aparece como un caso paradigmático, por dos motivos. Primero, por la vinculación al PAC (Política de Aceleración del Crecimiento del Gobierno Federal) en el Municipio, esto es, a las obras previstas para tener lugar en el Municipio. Segundo, por la vinculación al Programa Bolsa Familia, también del Gobierno Federal: los entrenados tendrían que ser reclutados entre los beneficiarios del Programa. En este último caso, la unidad de medida a efectos del seguimiento del curso de formación profesional es la *familia*, y no el *individuo*, o sea, en el caso que de algún miembro de la familia del beneficiario esté desempleado, estará automáticamente acreditado para participar del curso. La idea general es proveer alternativas de trabajo, empleo e ingreso a un público que, en su mayoría, no ha pasado por la experiencia de ser asalariado formal.

La implementación del Planseq<sup>17</sup> en el Municipio no está exenta de percalces. En el caso de la construcción civil, uno de los problemas detectados en esa esfera fue de carácter logístico: los recursos del PAC llegan solo después del inicio del curso, de modo que cuando los recién graduados están aptos para ser absorbidos por el mercado de trabajo, no hay demanda. Por otro lado, lo contrario también puede ocurrir: el curso se inicia solo después de los recursos del PAC, pues estos llegan primero y los del Planseq se demoran, impidiendo a las constructoras cumplir con la promesa de contratación de los graduados.

Algo análogo ocurrió con el Planseq-Metalurgia: la urgencia de contratación de mano de obra cualificada no acompaña el ritmo del curso, que, por esa razón, es visto como poco ágil y «lento» en la provisión de trabajadores. Se da un desacompañamiento entre dos temporalidades: la temporalidad de la formación del público potencialmente contratable, que se hace en el ámbito del curso de formación profesional de 200 horas, y la temporalidad del demandante de la fuerza de trabajo, que son las empresas. El ajuste de esas temporalidades descompasadas en la intermediación de mano de obra presupone una planificación más ajustada, que sea capaz de compatibilizar la lógica privada y la lógica gubernamental. El Proyecto Metalurgia terminó siendo devuelto al Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE) y CODEFAT, en 2010, con diagnóstico y justificativa sobre las razones de su abandono<sup>18</sup>.

<sup>17</sup> El paso inicial para hacer el curso del Planseq es estar registrado en la base de datos de la Secretaría de Trabajo e Ingreso del Municipio. Un *mix* de tres indicadores es utilizado para identificar una demanda específica de formación profesional: un análisis de la situación del mercado de trabajo local (para lo cual se puede recurrir a datos de la RAIS y del CAGED), una encuesta propia centrada en el interés de los trabajadores por cualificarse, y finalmente un análisis sobre la cantidad de puestos vacantes y la dificultad de rellenarlos, donde se pueden reconocer las carencias mayores, por sectores de actividad.

<sup>18</sup> El período transcurrido entre 2006 (cuando tuvo lugar la única versión del Planseq-Metalurgia en el municipio) y 2010 (cuando se devolvió en proyecto) refleja justamente el tiempo de incertidumbre acerca de la viabilidad y éxito de la iniciativa liderada por la Secretaría Municipal de Trabajo y Empleo. Debe tenerse en cuenta además la dinámica de dicho órgano público, que incluye evaluación, diagnóstico, informe, decisión e implementación, un proceso muchas veces demorado.

El Planseq-Construcción Civil presentó también una característica curiosa: el planificador priorizó explícitamente el público femenino, a fin de quebrar los estereotipos de género asociados a las tareas en las obras como una actividad eminentemente masculina. Pero la buena intención chocó con resistencias de los propios agentes-objetivo: los empresarios del sector y las mujeres mismas, que no respondieron a la oferta lanzada por la Secretaría de Trabajo e Ingreso del Municipio.

Los «cuellos de botella» mencionados por las empresas de construcción incluyen el déficit de escolaridad y de fuerza física, el hecho de que las casetas de obras solo prevén baños masculinos y el tipo de comportamiento y convivencia en esos espacios. Seguramente las trabas también partían de las propias mujeres, no de forma discursivamente presentable, sino por medio de una práctica de trabajo que transfiere el cuidado al que está asociado la labor femenina hacia la esfera del trabajo mercantil. Ellas demoraban mucho más que los hombres para finalizar la terminación de los azulejos, lo que acarrea quejas por parte de los empresarios. El atributo de rapidez en la realización de la tarea, exigido por el ritmo de la obra, contrasta con la preocupación de hacer las cosas bien, que puede ser interpretado como un atributo que deriva exactamente de la distancia, a la cual ellas están acostumbradas, del ritmo taylorista de ejecución de tareas.

Pero, por otro lado, no todo es negativo en ese comportamiento «lento»<sup>19</sup>, compensado por dos cualidades: primero, la preocupación por el ahorro de material; segundo, la limpieza en la realización de las tareas, donde los hombres en general dejan el ambiente más sucio, exigiendo, por consiguiente, más dispendio de tiempo. El aprovechamiento de cualidades traídas de la esfera privada, en este caso, intenta introducir un elemento de relativización de la lógica económica dominante (que valora el ritmo acelerado y la productividad a toda costa), pero disimula mal la molestia con el fracaso de la apuesta a un nuevo paradigma en la oferta de cursos de cualificación (es la versión que la Secretaría de Trabajo e Ingreso da a la iniciativa de concebir un curso profesionalizante para mujeres de la construcción civil): de las treinta inscritas, tan solo dos fueron intermediadas, es decir, llegaron hasta el final del recorrido del Planseq, y después finalmente desistieron.

El «cuello de botella» más decisivo parece ser, sin embargo, la incompatibilidad entre las expectativas de la empresa con la cualificación ofrecida por el Planseq y el material humano que se dispone al final del período formativo.

En el caso de la Construcción Civil, las ayudantes, azulejistas y yeseras formadas no se encuadran en las exigencias de las empresas constructoras, tanto por su escolaridad, que es considerada baja (lo que afecta el desempeño de hasta las tareas más básicas del trabajo manual en las obras), como por la ausencia de habilidades que demandan fuerza física. Dicho «cuello de botella» es anterior al Planseq –por lo cual no se le puede atribuir la causa del fracaso– pero termina contaminando decisivamente el resultado de-

<sup>19</sup> «Mientras tres empleados (hombres) ya habían terminado tres apartamentos, ella (la mujer) todavía está intentando ver la mejor forma de asentar el azulejo en una pared de un baño» (operadora del Planseq, Secretaría Municipal de Trabajo e Ingreso).

cepcionante en el final. Doscientas horas de curso, en estos casos, no son suficientes para cubrir la carencia de capacidades básicas que requieren las empresas. Muchas de las mujeres que pasaron por el entrenamiento no tenían experiencia previa, lo cual ya, de salida, contribuía a condenarlas al fracaso. Visto desde otro ángulo, con todo, doscientas horas de curso parecían una eternidad para esa misma población, una vez que mucho de lo que era volcado como contenido tenía pocas oportunidades de ser efectivamente absorbido: tenidas como personas en situaciones-límite de «empleabilidad»<sup>20</sup>, las receptoras del Bolsa Familia respondían al pre-concepto sobre su situación desventajosa con una alta tasa de deserción del curso de la construcción civil.

En realidad, el foco en el Bolsa Familia<sup>21</sup>, como una imposición centralizadora oriunda del formulador del PNQ, desorganiza las expectativas normales de los principales agentes sociales. Desorganiza la expectativa del empresariado de emplear a los más capaces desde el punto de vista de la cualificación, y desorganiza también las expectativas de los sindicatos de reclutar más miembros para su base. El Estado fuerza un reacomodo en la distribución normal de las posiciones consolidadas de las instituciones (mercado y sindicatos), por eso es criticado desde ambos lados: el empresariado encara a la población del Bolsa Familia como inútil para los propósitos de la competitividad y productividad, mientras que los sindicatos (aunque cercanos políticamente a la orientación de la Secretaría Municipal de Empleo e Ingreso) dejan entrever que los graduados no sirven como base de movilización.

Además, como ya se ha hecho referencia más arriba, la cualificación cuenta. Las constructoras suelen traer su propia fuerza de trabajo y, con ello, se ven dispensadas de completarla con los egresados del curso. Aunque el Planseq haya pactado con las empresas participantes (por medio de la concertación social) el aprovechamiento de mano de obra local, el contraste de ésta con la fuerza de trabajo que las empresas traen consigo es desigual. Las compañías ya saben con qué pueden contar, porque confían que los trabajadores que ya han hecho obras con ellas son aptos para enfrentar una más. Asimismo, la convivencia con el maestro de obras y el ingeniero de la compañía ahorra tiempo de adaptación y entrenamiento, lo cual incluye los ajustes tácitos pero necesarios que el trabajo en la obra siempre exige. Todo esto introduce un elemento de previsibilidad y estabilidad para las empresas de construcción civil, lo que vuelve inconveniente para ellas la contratación de novatas, recién salidas del Planseq, pues tal opción significaría empezar de cero. El mismo problema apareció en el curso de Metalurgia.

Este último fue el resultado de una sugerencia de la Comisión Municipal de Concertación. Mientras el Planseq-Construcción Civil tuvo como público-objetivo la población del Bolsa Familia, en el Planseq-Metalurgia el público-objetivo era la población de trabajadores sujetos a la reestructuración productiva, lo cual terminó orientando el foco hacia iniciativas

<sup>20</sup> Entrevista con operadora del Planseq.

<sup>21</sup> Aplicable solo para el Planseq-Construcción Civil.

de emprendedorismo, consideradas una forma alternativa de generación de empleo e ingreso. Subentendido está que, siendo la inclusión de esa población en la sociedad salarial difícil e improbable, se deben dejar abiertas soluciones que bordeen la barrera del mercado de trabajo. No obstante, como fue posible observar nítidamente, por medio de entrevistas hechas a ex participantes del Planseq-Metalurgia, fue exactamente la participación en la sociedad salarial lo que movió las expectativas de los alumnos que siguieron el curso<sup>22</sup>.

El origen del «cuello de botella», en verdad, está mucho menos en el curso en sí, y más en las características sociales del público al que se destina. Descrita como una población en situación de «vulnerabilidad», las ex-alumnas del Planseq-Construcción Civil tienen carencias educativas que las cerca de tres horas diarias de clase, durante poco más de tres meses, no logran atacar y superar integralmente. La distancia entre el perfil deseado por las empresas y la disponibilidad para una especie de dedicación ascética orientada exclusiva o principalmente al trabajo no se acorta fácilmente. En el caso de las mujeres, los hechos son bastante conocidos, una vez que la literatura sobre la división sexual del trabajo ha insistido desde hace mucho tiempo sobre las razones del desacompañamiento entre vida familiar y vida profesional (Kergoat, 1989; VVAA, 1987). Pero, en el caso de los hombres (como dejó entrever el sector de metalurgia), la distancia también se verifica –aunque por razones de otra naturaleza–. La orientación para la formación continua y el aprendizaje que va sumando elementos más complejos de entendimiento, a fin de posibilitar mayor desenvolvura en la realización de tareas profesionales, no depende de disposiciones innatas o mentales, sino que buena parte se debe a hábitos y prácticas extraídos de y reproducidos por la convivencia con los más cercanos, por ejemplo, y por la lógica del medio social al cual están expuestos los alumnos. El cálculo de hasta dónde se puede llegar con los muy pobres o «vulnerables», seguramente, no obedece al mismo raciocinio de los formuladores de planes de cualificación profesional. Limitados por la censura del discurso moral sobre la igualdad de oportunidades y las promesas de una educación esclarecida, los planificadores no están en condiciones de reconocer aquello que los empresarios dicen de forma ruda y abrupta, pero real: las chances de éxito en el sector, para los «vulnerables», son exiguas. Sería necesario que el pacto tripartito estableciera, para las empresas, una tarea casi civilizatoria de recuperar el tiempo perdido en lo concerniente a las carencias históricas – que son de fondo social– de esa parte de la población.

Las empresas tratan, a su vez, de compensar la inefectividad de la cooperación, en los términos propuestos por el Estado, con inversiones en acciones «sociales» que corren por fuera del empleo y de la inclusión en el mercado de trabajo, tales como el compromiso con acciones comunitarias (en la localidad donde está ubicada la empresa), apoyo a proyectos de edu-

---

<sup>22</sup> Entrevistas realizadas entre marzo y mayo de 2010. No fue posible añadir, dentro de los límites de este artículo, el rico material que advino de esa fuente, una vez que el foco aquí se ha restringido a los tres principales actores colectivos que participaron del proceso de concertación social. No obstante, se hará más adelante remisión al contenido de ese material.

cación básica o de valorización de grupos con déficit de reconocimiento (exdetenidos, usuarios de drogas, poblaciones en situación de riesgo en general). En ningún caso, sin embargo, lo «social» incluye la relación salarial (Castel, 1998)<sup>23</sup>.

Por otra parte, es cierto también que determinadas cualificaciones están asociadas a ocupaciones o profesiones en declive y, por eso mismo, sin atractivo para posibles seguidores, sobre todo jóvenes. El razonamiento presupone la existencia de cierta cultura profesional u ocupacional según la cual la nueva generación es contaminada, ya sea por la valoración que atribuyen los mayores al trabajo que hacían, ya sea por la evaluación que el propio medio social hace de las ocupaciones y actividades, con sus respectivos *status*. Un hijo de metalúrgico tendería a despreciar la oferta de un curso de carpintería o de albañilería, pues podría significar un descenso social<sup>24</sup>. Esa es una de las explicaciones para el embudo que se interpone entre el foco en el público-objetivo y su efectivo comprometimiento en el curso: convertir a aquella población en «educando» no es un proceso automático. Al contrario, la inversa parece ser la regla: la mayoría de las personas no está inmediata y desesperadamente en busca de *cualquier* oportunidad de cualificación, a fin de entrar (o reentrar) en el mercado de trabajo. A diferencia de la imagen de un automatismo perfecto entre oferta y demanda de empleo, incluso entre una población «vulnerable», un bolsón familiar ampliado se anida en el camino recto que pasa por la empresa y por la escuela, posibilitando entender ciertos comportamientos, como la realidad de las esperas o de retardo deliberado de la opción aparentemente más lógica: aprovechar las oportunidades que el Estado está ofreciendo.

Así, la distancia entre la realidad local y el deseo del planificador central reproduce una queja frecuente del estilo de política de corte más conservador, del tipo *de arriba hacia abajo*, típica del pasado, donde la sociedad civil no era escuchada. Orientado ahora por una visión de política pública más abierta a la participación de los actores (de allí la profusión de consejos y comisiones), no por ello las tensiones entre decisión e implementación se volvieron más manejables; al contrario, les plantean problemas complejos a las instancias del poder público, en especial las más descentralizadas, pues muchas veces estas últimas se encuentran expuestas a dos líneas de fuego: reconocen la legitimidad de la demanda del poder central, por un lado (mayor oportunidad de empleo para las mujeres, por ejemplo, en el caso de Planseq-Construcción Civil), y deben administrar las insuficiencias percibidas del lado de la acción a ser implementada (las empresas rechazan la oferta porque no se encuadra en sus expectativas de productividad; los jóvenes desempleados rechazan ciertas opciones profesionales). Los em-

<sup>23</sup> Para las mujeres no aprovechadas para la Construcción Civil, fueron creadas cooperativas de torteras, de mucamas, y de cocineras de bocaditos para reventa; ellas también se organizaron para crear una guardería en el barrio donde viven.

<sup>24</sup> «Mi abuelo fue albañil y pobre, mi padre es albañil y siempre hemos vivido en la pobreza; quiero otra profesión para mí» (Relato de la operadora del Planseq de la Secretaría Municipal de Trabajo y Empleo). El estigma no siempre corresponde a la realidad, pues la de «albañil», por ejemplo, puede ser hoy una profesión rentable en el mercado de trabajo. Pero es la asociación simbólica lo que cuenta.

presarios presentan sus razones, los sindicatos, las suyas; en el medio, el Planseq intenta encontrar una viabilidad, con el ejecutor municipal «persiguiendo al público».<sup>25</sup>

#### 4.3. El Sindicato de Metalúrgicos del Municipio y la intermediación de mano de obra

El Sindicato de la rama en la que actuó el Planseq-Metalurgia evalúa la experiencia como positiva, puesto que se ofreció un entrenamiento que buscaba suplir carencias del mercado, tal como la función de operador de horno. El Sindicato tuvo participación directa en el curso, ya que el módulo de Ciudadanía fue dictado en su sede.

Pero los puntos negativos observados terminan tocando en el mismo problema de la incompatibilidad entre el contenido aprendido en el SENAI y aquel que se pone en práctica en el día a día. Las empresas no habrían facilitado en entrenamiento interno en sus propias dependencias, lo cual volvería el contenido final más efectivo y más próximo a la realidad del mercado de trabajo. El recelo, desde el punto de vista de las empresas, de dispendio de tiempo e instalaciones para formar una fuerza de trabajo que nadie asegura que no pudiera ser utilizada por su competencia, funcionó como obstáculo para involucrarse en el proyecto. La desconfianza minó la cooperación embutida en la idea de concertación. Solamente con un papel más activo en el entrenamiento de las funciones que son de hecho requeridas por los procesos productivos de la rama, permitiendo una aclimatación *in situ* de uso de máquinas y herramientas, las empresas habrían contribuido a hacer del Planseq más que una linda promesa. Sin la seguridad de que el recién graduado resultara de hecho apto para enfrentar su proceso de trabajo, y al mismo tiempo dificultado ese entrenamiento, las empresas habrían creado un círculo vicioso, que se ve reforzado por el hecho, ya mencionado, de que ellas prefieren aferrarse a criterios propios de contratación.

En añadidura, notan los sindicalistas que la concertación del empleo no puede llegar al punto de *obligar* a una empresa a absorber una mano de obra que ella considera ineficiente –haciendo ver que la libertad de contratación es un importante limitante del modelo de gobernanza concebido por el órgano público.

Por otro lado, ellos admiten que volver el entrenamiento más «eficaz» sería igualmente problemático, desde el punto de vista de principios, dado que las empresas que cooperaran serían teóricamente aquellas que se beneficiarían con el programa, a expensas de las otras de la misma rama, ya que los entrenados tenderían a acudir a ella al final del periodo de formación. En suma, el dilema entre entrenamiento para el mercado y entrenamiento para una empresa determinada sería insoluble, tanto más porque el sector metalúrgico no está concentrado en la región, pudiendo un trabajador, en teoría, migrar de una a otra en condiciones de relativa igualdad de oportunidades.

<sup>25</sup> Entrevista con operadora del Planseq en la Secretaría Municipal de Trabajo y Empleo. 24.02.11.

El Sindicato exige, al final, un papel menos de sugerencia y más de seguimiento de la ejecución del Planseq, a fin de garantizar que los compromisos asumidos por los aliados sean efectivamente implementados.

### 5. *El Curso Planseq-Metalurgia: Ciudadanía versus Trabajo*

Una de las características interesantes tanto del Planseq como de los otros programas salidos del PNQ es que el entrenamiento efectuado por los órganos estatales que poseen programas de empleo, ingreso e inclusión social no se limita solo a contenidos técnicos o propedéuticos, sino que contiene también nociones de ciudadanía, ética y valores sociales (tales como la importancia de la actividad del trabajo en la vida en sociedad, por ejemplo).

Sería interesante saber exactamente hasta qué punto tales contenidos son aprovechados por el cliente, es decir, las empresas que contratan a los trabajadores entrenados. ¿Se apropian de tales contenidos realmente, de una forma o de otra, los ex participantes del curso y ahora trabajadores empleados en las empresas? ¿Las empresas que contratan a esos trabajadores practican tales valores sociales? ¿Serían tales valores inhibidos cuando los egresados del entrenamiento se involucran regularmente en los procesos de trabajo? ¿Son acaso esos valores más pertinentes fuera de la experiencia de trabajo (en la familia, en la comunidad, en el círculo ampliado de amigos) que dentro de la fábrica?

En el mundo sindical, el debate sobre el contenido de los cursos de cualificación profesional —si debe enfatizar los aspectos técnicos y específicos de la función, o si debe privilegiar los aspectos formativos genéricos ligados necesariamente a la actividad laboral; algo que en general opone la «formación para el trabajo» a la «formación para la ciudadanía»— es antiguo, y no es el caso de retomarlo aquí (ver, entre otros, Manfredi, 2006). En este artículo, el camino tomado es otro. Se va a intentar perseguir cómo el mismo dilema que alimenta aquel debate reaparece en una formulación popular, esto es, qué respuestas prácticas les dan los propios «destinatarios» de los programas de trabajo, empleo e ingreso a los programas a ellos dirigidos.

El resultado obtenido por medio de entrevistas con una selección de egresados del curso Planseq-Metalurgia<sup>26</sup> es categórico: el módulo dedicado al tema ciudadanía, en las doscientas horas de curso en su única y última versión (2006), fue evaluado, en su mayoría, muy negativamente como «pérdida de tiempo» y como desajustado en relación al contenido «más importante» o «principal», que era ofrecido en las dependencias del SENAI.

Eso no quiere decir, inmediatamente, tomar una posición en el debate entre «formación para el trabajo» *versus* «formación para la ciudadanía», sino tan solo resaltar que la valoración del empleo —y dentro de este, del empleo metalúrgico— responde a una expectativa de las clases populares que alía elementos materiales y simbólicos que son difíciles de desagregar el uno del otro: protección, salario razonable, ventajas asociadas a beneficios extra salariales, prestigio en la comunidad, posibilidad de carrera, relativa estabilidad y salida

<sup>26</sup> Véase nota 22 *supra*, y la sección 3.2. Diseño de la investigación.

de la informalidad y de actividades sin registro de trabajo, donde los cálculos de mediano y largo plazos se vuelven más difíciles<sup>27</sup>. Todos esos elementos de un *buen empleo*, después de todo, aparecen con mucha más nitidez en los testimonios que las ventajas genéricas de una formación ciudadana.

Sin embargo, es importante destacar que el desperdicio de formación «ciudadana» del Planseq-Metalurgia no proviene solamente del propio beneficiario, sino quizás, más importante aún, de las propias empresas. Estas últimas no usarían todo el potencial del trabajador entrenado o registrado en los puestos de intermediación de mano de obra (en el caso del municipio en cuestión, el *Portal del Trabajador*). Las razones para ello están relacionadas con el propio estilo de modelo productivo seguido por ellas.

Desde inicios de los años 1990, empezaron a ser adoptadas por las empresas estrategias de producción «ajustada» o «ligera» (Womack *et al.*, 1990): primero las grandes, multinacionales, las que mimetizaban los programas de gestión de sus casas matrices. A continuación, tales estrategias se diseminaron por pequeñas y medianas empresas, de modo que hoy ha devenido una suerte de sentido común del mundo corporativo o empresarial (vocabulario que invoca la calidad del producto, competencias, resultados, metas, polivalencia, trabajo en grupo, subcontratación etcétera).

Si por un lado esos programas de gestión son altamente selectivos en lo que atañe a la fuerza de trabajo aprovechada, haciendo que la escolaridad y la formación profesional sean altamente valorizadas, por otro, desprecian cualquier tipo de orientación pública en su organización y efectos, los que se conciben como estrictamente vinculados a la cultura de la empresa o a su política corporativa particular. Así, tales estrategias de organización del trabajo refuerzan el registro privatista y, por lo tanto, las empresas no usarían todo el potencial del trabajador entrenado o registrado en los puestos de intermediación de mano de obra, con su énfasis en la «educación para la ciudadanía». La visión del empleo que impera en esos ambientes está asociada no a la solidaridad o al civismo, sino a la competitividad, al riesgo y al test del mérito: un empleado compite con el otro, lo que se considera la forma normal de mantenerse en el mercado –no solo mantenerse el empleado en el mercado de trabajo, sino también mantenerse la empresa en el mercado global de productos y servicios–. La naturalización de esas exigencias oriundas del modelo productivo (DURAND, 2003), tan profundamente enraizadas en la vida cotidiana de las empresas –muy especialmente aquellas que son deseadas como destino profesional de los graduados del Planseq–, debilita cualquier esfuerzo de incluir una comprensión más amplia del empleo como un derecho de la sociedad en relación al ciudadano.

## 6. Conclusión

Se ha tratado de mostrar, en el presente artículo, que la ejecución de una política pública –en este caso la política de trabajo, empleo e ingreso– choca con determinantes que no están previstos en su punto de par-

<sup>27</sup> Para la asociación entre «buen empleo» y el sector metalúrgico, véase Tomizaki (2007).

tida. Esos determinantes tienen que ver con lo que se podría llamar «persistencia social», en la medida en que responden a la sedimentación de un conjunto de valores, creencias, costumbres, prejuicios y juicios que están como «pegados» a la representación y práctica de los actores colectivos del mundo del trabajo, afectando así la posibilidad de concertación social. De esa forma, aparecen una serie de problemas y «nudos» que complejizan la (buena) intención inicial de atacar de modo más integrado el desempleo y la inclusión social.

No hay muchas investigaciones brasileñas sobre el destino de los egresados de los cursos de cualificación profesional. Menos aún sobre la relación entre los intereses privados colectivos (empresas y sindicatos) y los ex educandos mismos. El aspecto distintivo de este trabajo de investigación en relación a los demás sobre el mismo tema (Saul *et al.*, 2006a) tiene una dimensión triple: en primer lugar, el empleo de una metodología cualitativa y un abordaje de caso (sectores específicos, una región específica) en lugar de un alcance más general pero pobre en profundización. En segundo lugar, el foco puesto en los actores, no solo en las políticas públicas e instituciones. En tercer lugar, el tratamiento de ese importante actor social que son las empresas mismas que forman parte de los arreglos de concertación sobre el empleo. A pesar de precaria debido a la dificultad de acceso, la fuente de datos oriunda de las empresas permite matizar las interpretaciones en términos de una opción más o menos comprometida de los sindicatos en cuanto a sus representados. En verdad, hay poco margen de maniobra para estos últimos frente a las tendencias de reestructuración de las empresas, tendencias que atraviesan tanto el Planfor como el PNQ. La breve consideración de ese actor social fue suficiente para corroborar que los esfuerzos de gobernanza del empleo pueden estar siendo minados desde el inicio por las relaciones de trabajo vigentes precisamente en las compañías más productivas y competitivas, una vez que éstas se encuentran cada vez más influenciadas por el programa de producción flexible, «magra» e integrada (Durand, 2003).

Se han puesto de manifiesto, mediante la consideración de los Planseq Metalurgia y Construcción Civil, algunos de tales «nudos». Estos hacen referencia al desajuste existente entre comportamientos sociales que no obedecen a la misma temporalidad y lógica de funcionamiento: empresa, trabajadores en busca de empleo, y Estado. Ello dificultaría la coordinación de los actores y, por lo tanto, la regulación del mercado de trabajo. Se espera que un análisis más profundo de las causas del tal descompás pueda proyectar luz sobre iniciativas venideras, a fin de calibrar satisfactoriamente esa tan importante política pública.

### *Bibliografía*

- ALVES, E. L. G. y SOARES, F. V. (1997): «Ocupação e escolaridade. Modernização produtiva na Região Metropolitana de São Paulo», *São Paulo em Perspectiva*, vol. 11(1), pp. 54-63.
- ANTUNES, R. (org.) (2007): *Grandeza e miséria do trabalho no Brasil*, São Paulo, Boitempo.

- CASTEL, R. (1998): *As Metamorfoses da Questão Social: uma crônica do salário*, Petrópolis, Vozes, 1998 [ed. fr.: *Les Métamorphoses de la question sociale. Chronique du salariat*, Paris, Fayard, 1995].
- CARDOSO, A. M. (2003): *A Década Neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil*, São Paulo, Boitempo, 2003.
- CODEFAT (Conselho de Desenvolvimento do Fundo de Amparo ao Trabalhador (2010) [http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE9DBDFE43B13/r\\_20080428\\_575b.pdf](http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812BE914E6012BE9DBDFE43B13/r_20080428_575b.pdf). Consulta realizada el 14-03-2011.
- DAVIES, S. (2008): «Contracting out employment services to the third and private sectors: a critique», *Critical Social Policy*, vol. 28(2), pp. 136-164.
- DURAND, J. P. (2003): «A Refundação do trabalho no fluxo tensionado», *Tempo Social* 15(1), pp. 139-158.
- DURKHEIM, E. (1978): *Da Divisão do Trabalho Social*, São Paulo, Martins Fontes [1893].
- GUERRA, A.; CAZZUNI, D. y R. COELHO (coords.) (2008): *Inclusão social com geração de renda*, Osasco, SDTI.
- KERGOAT, D. (1989): «Da divisão do trabalho entre os sexos», *Tempo Social* 1(2), pp. 88-96.
- MANFREDI, S. (2006): «Qualificação e educação: reconstruindo nexos e inter-relações», en A. M. Saul y J. C. de Freitas (coords.), *Políticas públicas de qualificação. Desafios atuais*, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, Unitrabalho, a+ Comunicação, 2006.
- MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (2006): Resoluções do Codefat. *As 500 Resoluções do Codefat*. Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego, Codefat, SPPE.
- OLIVEIRA, F. «A prova dos nove: conflito de classes, publicização e nova contratualidade», en E. Diniz; J. S. L. Lopes y J. R. Prandi (coords.) (1994): *O Brasil no rastro da crise*, São Paulo, Anpocs/Hucitec.
- POCHMANN, M. (2005): *Políticas de Inclusão Social: resultados e avaliação*, São Paulo, Cortez.
- POLANYI, K. (1980): *A Grande Transformação. As origens da nossa época*, Rio de Janeiro, Campus [ed. ing. *The Great Transformation*, Londres, Rinehart & Company, Inc., 1944].
- SAUL, A. M.; FREITAS, J. C.; KOYAMA, S. M. y LUNA, S. V. «Pesquisa com egressos das ações dos PlanTeQs», en A. M. Saul, y J. C. Freitas (coords.) (2006): *Políticas Públicas de Qualificação. Desafios atuais*, Brasília, Ministério do Trabalho e Emprego/ Unitrabalho e a+ comunicação, 2006.
- , —, PONTUAL, P. C.; KOYAMA, S. M. (2006b): «Avaliação do Plano Nacional de Qualificação PNQ. Construindo referenciais», en R. Vêras, (coord.) *Novo momento para as Comissões de Emprego no Brasil?* Vol. 1 Sobre as condições de participação e controle sociais no Sistema Público de Emprego em construção, Brasília/São Paulo, MTE/Unitrabalho e a+ comunicação.
- TOMIZAKI, K. (2007): *Ser metalúrgico no ABC. Transmissão e herança da cultura operária entre duas gerações de trabalhadores*, Campinas, CMU/Arte Escrita.
- VÉRAS, R. (2007): «O Sindicalismo e a questão democrática na história recente do Brasil», en F. Oliveira y C. Rizek (coords.), *A Era da indeterminação*, São Paulo, Boitempo.

- (coord.) (2006): *Novo momento para as Comissões de Emprego no Brasil?* Vol. 1 Sobre as condições de participação e controle sociais no Sistema Público de Emprego em construção, Brasília/São Paulo, MTE/UNI-TRABALHO.
- VVAA (1987): *O Sexo do Trabalho*, São Paulo, Paz e Terra.
- WEFFORT, F. (1972): «Participação e Conflito Industrial: Contagem e Osasco», *Cadernos Cebrap* 5, São Paulo, CEBRAP, 1972.
- WOMACK, J., ROOS, D. y D. T. JONES (1990): *The Machine That Changed the World*, Nueva York, Rawson Associates, 1990.



## LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- ▶ Alted, Alicia y Domergue, Lucienne (2012), *La cultura del exilio anarcosindicalista español*, Madrid, Cinca.
- ▶ Antunes, Ricardo (org.) (2013), *Riqueza y miseria do trabblo no Brasil II*, São Paulo, Boitempo Editorial.
- ▶ Candela, Paloma y Josefina Piñón (2013), *Vida, trabajo y relaciones de género en la metrópolis global. Un estudio de caso en Las Rozas de Madrid*, Madrid, La Catarata.
- ▶ Castillo, Juan José (ed.) (2012), *Clásicos y modernos en Sociología del Trabajo*, Buenos Aires, Miño y Dávila.
- ▶ Castillo, Juan José; Caravantes, Ruth, García Aristegui, David, González, Chus y Lleó, Rocío (2013), *¿Qué hacemos para que las diversas formas de trabajar sean coherentes con nuestras necesidades y no sea el Mercado quien decide qué y cómo es el trabajo?*, col. Qué hacemos, Madrid, Akal.
- ▶ Celis Ospina, Juan Carlos (2012) *La subcontratación laboral en América Latina: miradas multidimensionales*, Clacso-Escuela Nacional Sindical, Medellín (Colombia).
- ▶ Consejo Económico y Social (2013) *Economía, trabajo y sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral, España, 2012*, Madrid, CES.
- ▶ Fernández Clemente, Eloy (2013), *Los años de «Andalán». Memorias (1972-1987)*, Zaragoza, Rolde de Estudios Aragoneses.
- ▶ Ferrer, Antonio y Ruesga, Santos Miguel (coords.) (2013), *Objetivo el trabajo. Anuario de Relaciones Laborales 2013*, Madrid, Comisión Ejecutiva Federal de UGT-Marcial Pons.
- ▶ Gómez Benito; Cristóbal y Ortí, Alfonso (eds.) (2013), *Joaquín Costa. Crisis política de España. Edición facsímil conmemorativa del centenario de su fallecimiento*, Madrid, Cinca.
- ▶ Guinea-Martín, Daniel (ed.) (2012), *Trucos del oficio de investigador. Casos prácticos de investigación social*, Barcelona, Gedisa.
- ▶ Luque Balbona, David (2013), *Las huelgas en España. 1905-2010*, Valencia, Germania.
- ▶ Pallol Trigueros, Rubén (2013), *Una ciudad sin límites. Transformación urbana, cambio social y despertar político en Madrid (1860-1875)*, Madrid, Asociación de Historia Social-La Catarata.
- ▶ Pedreño, Andrés (coord.) (2013), *Que no sean como nosotros: trayectorias formativo-laborales de los hijos de familias inmigrantes en el campo murciano*, Murcia, Editum, Ediciones de la Universidad de Murcia.
- ▶ Rodríguez Gutiérrez, José Guadalupe (2013), *Aprendizaje y resistencia en los trabajadores de software*, México y Madrid, Plaza y Valdés.
- ▶ Senén González, Cecilia y Del Bono, Andrea (coords.) (2013), *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*, San Justo-Buenos Aires, Universidad Nacional La Matanza y Prometeo Libros.



## LIBROS RECIBIDOS EN LA REDACCIÓN

- ▶ Tejerina, Benjamín; Cavia, Beatriz; Fortino, Sabine; Calderón, José Ángel (eds.) (2013), *Crisis y precariedad vital. Trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España*, Valencia, Tirant lo Blanch.
- ▶ Vega, Rubén (coord.) (2013), *El movimiento obrero en Asturias durante el franquismo, 1937-1977*, Gijón, Ediciones KRK.
- ▶ Vega, Rubén; Toral, Elena; Gómez Alén, José; Cardeira, Raquel; Domínguez, Ángel y Goergen, Marie Luise, (2013), *Astilleros en el Arco Atlántico, Trabajo, historia y patrimonio*, Gijón, Trea.

*De la crisis a la desposesión: sostenibilidad de la vida  
y trabajo en los grandes centros comerciales*

**Resumen:**

El presente artículo sintetiza una investigación realizada sobre los empleados de los grandes centros comerciales situados en la periferia Norte de la ciudad de Murcia. El objeto de la investigación es indagar en la intersección entre producción y reproducción social. A partir de entrevistas en profundidad hemos indagado en este nuevo proletariado de servicios, joven y feminizado, cuyas condiciones de vida están determinadas por las tendencias políticas neoliberales y la reconfiguración de las estructuras socioeconómicas, urbanas y laborales. Los ritmos y pautas de vida que determinan las largas y altamente flexibles jornadas laborales o los tiempos anómalos (trabajo nocturno, trabajo de sábados, etc.), los desplazamientos cotidianos entre el lugar de trabajo y el de residencia, las estrategias de multiocupación, etc., plantean *una crisis de sostenibilidad de la vida* de los, y sobre todo de las, jóvenes trabajadores de los centros comerciales.

*Palabras clave:* trabajo y reproducción social, sostenibilidad de la vida, tiempos de trabajo y estructura social del cuidado, precarización, crisis y reestructuración productiva.

*From crisis to dispossession: life sustainability  
and work in big shopping centers*

**Abstract:**

The present article summarizes a research about employees of big shopping centers in the North outskirts of Murcia City. The aim of the research is to enquire into the production and social reproduction intersection. We have enquired, based on in-depth interviews, into this new service proletariat, young and feminized, whose life conditions are determined by neoliberal political tendencies and the reconfiguration of socioeconomic, urban and labour structures. The rhythms and life patterns which determine the long and highly flexible working hours or anomalous shifts (night shift, working on Saturdays, etc.), daily commuters, multiple occupation strategies, etc. bring up a sustainability crisis of life in young workers, women overall, in shopping centers.

*Keywords:* work and social reproduction, life sustainability, working hours and social care structure, precariousness, crisis and productive restructuring.

---

\* **Antonio J. Ramírez, Andrés Pedreño y Miguel Á. Alzamora**, Departamento de Sociología, Facultad de Economía y Empresa, Campus de Espinardo, Universidad de Murcia, 30100 Murcia. Correo electrónico: andrespe@um.es

*La vuelta de las «internas». Crisis y condiciones laborales en el empleo del hogar y el trabajo de cuidados*

**Resumen:**

A través de una investigación que combina una serie de técnicas cualitativas, el presente artículo explora la evolución del trabajo asalariado de cuidado de ancianos en Madrid en el contexto de la crisis económica. Analizando de manera simultánea la actividad de empleadas de hogar y auxiliares de geriatría, éste artículo pretende mostrar los límites de los procesos de profesionalización de los cuidados en un contexto de austeridad del gasto público y de reducción en los presupuestos de los hogares. Además, se ofrece una visión compleja del impacto negativo que el contexto de crisis económica está teniendo sobre las condiciones laborales y las trayectorias laborales de las trabajadoras migrantes.

*Palabras clave:* crisis, cuidados, servicio doméstico, profesionalización, migraciones, género

*The return of the «live-in». Crisis and working conditions in domestic and care works.*

**Abstract:**

From a multi-method qualitative research, this article explores the evolution of care work for older people in Madrid during the context of the economic crisis. Analysing in a simultaneous way the activity of domestic workers and care assistants, this article aims to grasp the limits of the professionalization process of care work in a context of public spending austerity and household budgets reduction. Moreover, it offers a complex vision on the negative impact that economic crisis is having over the working conditions and labour trajectories of migrant women workers.

*Keywords:* crisis, care work, domestic work, professionalisation, migration, gender.

---

\* **Paloma Moré**, Departamento de Sociología III de la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la Universidad Complutense y Grupo de Investigación UCM Consolidado «Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo». Correo electrónico: paloma.more@cps.ucm.es

*El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España.  
Más allá de la etnificación de los comportamientos  
económicos*

**Resumen:**

La sociología de la *empresarialidad étnica* constituye un campo de investigación consolidado que, pese a su heterogeneidad y sucesivas reformulaciones, ha movilizado una serie de hipótesis reconocibles a la hora de abordar el trabajo por cuenta propia de las minorías (por ejemplo, la centralidad explicativa de la dimensión *étnica* o la presunción de la existencia de un ajuste *-afinidad-* entre las características de las poblaciones investigadas y las características de los empleos que ocupan). El autor reflexiona sobre la idoneidad de dicho modelo para explicar el caso español, recurriendo a distintas fuentes estadísticas y documentales, señala que la *etnificación* de los comportamientos económicos llevada a cabo por muchos de estos abordajes, limitan considerablemente su potencia explicativa y nuestra capacidad de explicar el fenómeno del trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España.

*Palabras clave:* empresarialidad étnica, economías étnicas, trabajo autónomo, Estatus de extranjería, inmigración, etnicidad.

*Self-employment and immigration in Spain.  
Beyond the ethnification of economic behaviour*

**Abstract:**

The sociology of *ethnic entrepreneurship* is a consolidated field of research that, despite its heterogeneity and internal debates, has given rise to a series of recognizable hypotheses which are the point of departure of any analysis of self-employment among ethnic minorities (for example, the central significance attributed to the ethnic dimension or the supposed existence of an adjustment *-affinity-* between the characteristics of the populations and the characteristics of the jobs they mostly do). The author reflect on the pertinence of such explanatory model to give account of the Spanish case. The article shows, recurring to various statistical and documentary sources, that the *ethnification* of economic behavior entailed by many of these approaches limits their explanatory potential and our capacity to explain self-employment among foreigners in Spain.

*Keywords:* ethnic entrepreneurship, ethnic Economies, self-employment, alien status, immigration, ethnicity.

---

\* **Alberto Riesco-Sanz**, profesor de Sociología, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense. Correo electrónico [jariesco@ccece.ucm.es](mailto:jariesco@ccece.ucm.es).

*Desigualdad salarial y desigualdad social.  
Los países de la OCDE en el período neoliberal*

**Resumen:**

La aplicación generalizada de políticas de orientación neoliberal ha tenido como una de sus consecuencias un intenso crecimiento de la desigualdad social. En este artículo se aborda en concreto el problema del incremento de la desigualdad salarial en los países de la OCDE. Se analizan sus causas (recortes en los derechos sociales de ciudadanía, fragmentación de las clases trabajadoras y debilitamiento de sus organizaciones colectivas) y se sostiene que ha sido un factor que ha coadyuvado de modo decisivo a la polarización en la distribución de los ingresos y a la concentración de la riqueza en el vértice superior de la pirámide social.

*Palabras clave:* desigualdad social, desigualdad salarial, neoliberalismo, reestructuración del Estado de Bienestar, fragmentación de las clases trabajadoras, debilidad sindical.

*Social inequality and wage inequality.  
OECD countries in the period neoliberal*

**Abstract:**

The widespread application of neoliberal policies has had as one of its consequences a strong growth of social inequality. This article specifically addressed the problem of the increase in wage inequality in OECD countries. It discusses its causes (cuts in social rights of citizenship, fragmentation of working class and weakening of its collective organizations). This strong growth has been a factor that has contributed decisively to the polarization in the income distribution and the concentration of the wealth in the top of social pyramid.

*Keywords:* social inequality, wage inequality, neoliberalism, Welfare State reform, fragmentation of working class, union weakness.

---

\* **Jorge Rodríguez Guerra**, Departamento de Sociología, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, Universidad de La Laguna. Correo electrónico jrguezj@ull.es.

*Políticas públicas de empleo.  
La intermediación de mano de obra vista por los actores*

**Resumen:**

El fin de este artículo es analizar una experiencia de intermediación de mano de obra resultante de un programa público de formación profesional llamado Planseq (Plan Sectorial de Cualificación) en Brasil. La importancia de la coordinación de los actores colectivos es destacada en la primera parte. En la segunda parte, se procede a un análisis detenido de cada uno de esos actores –empresas, Municipio y sindicatos–, donde se busca iluminar las tensiones y límites de su acción cruzada. Problemas estructurales del mercado de trabajo son también abordados. La conclusión es que la *racionalidad* a la que obedece cada uno de los actores colectivos dificulta un resultado exitoso para el fin anhelado: la incorporación de una población vulnerable a la condición asalariada.

*Palabras clave:* gobernanza del empleo; colocación de mano de obra; mercado de trabajo; concertación social; políticas de empleo e ingreso; formación profesional.

*Employment Policy.  
Labor market intermediation by the perspective of the agents*

**Abstract:**

This paper aims to analyze a case of manpower intermediation arising from a public policy implemented on a local basis. The importance of the coordination among collective actors for the choice of the policy's priorities and targets is stressed in the first part. In the second part, the paper proceeds to a deeper examination of each of the three main collective actors: companies, Municipality and unions. Tensions and limits for their intersecting actions are put forward. Structural problems from the national labour market complete the account. The paper concludes by maintaining that the rationale of each of the actors makes the possibility of any agreement to incorporate a large number of vulnerable workers into the wage nexus very unlikely

*Keywords:* Governance of employment; job placement; labour market; deliberative politics; employment and income policy; job training.

---

\* **Leonardo Mello e Silva**, Departamento de Sociología, USP (Universidade de São Paulo), São Paulo, Brasil. Rua Camilo 655 apt. 73 – Vila Romana – São Paulo – 05045-020 SP Brasil. Correo electrónico: leogmsilva@hotmail.com.



# CENTROS COMERCIALES: ¿PALACIOS DE CRISTAL?

## ARTÍCULOS

De la crisis a la desposesión: sostenibilidad de la vida y trabajo en los grandes centros comerciales

La vuelta de las «internas». Crisis y condiciones laborales en el empleo de hogar y el trabajo de cuidados

El trabajo por cuenta propia de los extranjeros en España. Más allá de la *etnificación* de los comportamientos económicos

Desigualdad salarial y desigualdad social. Los países de la OCDE en el periodo neoliberal

Políticas públicas de empleo. La intermediación de mano de obra vista por los actores

ISSN 0210-8364



9 770210 836003

[www.sigloxxeditores.com](http://www.sigloxxeditores.com)