

S

T

89

## SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

NUEVA ÉPOCA / INVIERNO DE 2017

SIGLO  
XXI  
ESPAÑA

REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA  
Y TRABAJO CAMPESINO



**Artículos**

- Elena Gadea Montesinos, Francisco Torres Pérez*, Reestructuración productiva y cambios en la organización social del trabajo vitivinícola. La Denominación de Origen Utiel-Requena ..... 7
- Damián Herrera Cuesta*, Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España ..... 29
- Rubén Pallol Trigueros*, Trabajadoras en una economía en transformación. La participación laboral de las madrileñas en el primer tercio del siglo xx ..... 53

**Proyectos de investigación en curso**

- Sandra Obiol, Antonio Santos, Alicia Villar, David Muñoz, Vincent Querol*, Crisis de las clases medias y cambios en los profesionales liberales independientes. Abogados, arquitectos y periodistas ..... 75

- Resúmenes / Abstracts** ..... 93



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, 2017
- © Los autores, 2017
- © Siglo XXI de España Editores, S. A., 2017

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: 0210-8364-89  
Depósito legal: M-27.350-1979

Sociología del Trabajo pide disculpas a los lectores y suscriptores por el retraso en la publicación del n.º 89, producto de su largo proceso de edición.

# **Sociología del Trabajo**

Revista cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad

## **Dirección**

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

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

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

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

Andrea Del Bono, Universidad Nacional Arturo Jauretche, Buenos Aires.

Sabine Fortino, Université Paris Ouest Nanterre, Francia.

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

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, Madrid.

## **Comité Científico**

Arnaldo Bagnasco, Dipartimento di Sociologia, Universidad de Turín.

Daniel Cornfield, Work and Occupations, Vanderbilt University (USA).

Ana C. Dinerstein, University of Bath, Reino Unido.

Enrique de la Garza, UAM, Iztapalapa, México.

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

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.

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

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

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

Ludger Pries, Ruhr-Universität Bochum, Alemania.

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

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

Paul Stewart, University of Strathclyde, Glasgow.

Tim Strangleman, University of Kent, Reino Unido.

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

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

Carlos V. Zurita, *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, Argentina.

## 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
- Proquest Central

- *Sociología del Trabajo* ha ocupado el primer lugar en el primer cuartil 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* sigue 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).
- *Sociología del Trabajo* ha recibido el sello de calidad 2016 de la FECYT (Fundación Española Para la Ciencia y la Tecnología del Ministerio de Economía y Competitividad) y está incluida mediante Open Journal Systems en el Repositorio Español de Ciencia y Tecnología: [<http://recyt.fecyt.es/index.php/sociologiatrabajo>].
- La aceptación de artículos se rige por el sistema de evaluaciones externas por pares.

## **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 o autoras 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).

Las autoras o 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 artículos pueden presentarse para evaluación en castellano, preferentemente, pero pueden someterse en otros idiomas, con los mismos requisitos que para los artículos sometidos en castellano. Una vez evaluados, y aceptados con las sugerencias o indicaciones de los evaluadores, la versión final para publicación deberá ser presentada en castellano, en una traducción profesionalmente correcta, tanto de estilo como sociológica. Sin este requisito la revista no puede proceder a la publicación. Los autores o autoras 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 o evaluadoras 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 personas externas 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 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 o autoras, la revista envía la aceptación para publicación en un plazo no superior a tres meses, junto con el calendario tentativo de aparición.

La revista recomienda evitar el sexismo lingüístico mediante la utilización de un lenguaje igualitario y no excluyente que permita visibilizar a las mujeres.

## Normas básicas de presentación

Los 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 *key words*, 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.**

Los artículos no deberán superar las 9.500 palabras. Incluyendo el equivalente del espacio de gráficos, cuadros, bibliografía, etcétera.

Los artículos incluirán, preferiblemente al final del texto, tres apartados breves: 1) Agradecimientos; 2) Declaración de no existir potenciales conflictos de interés (v.g. sobre la investigación, autoría, o publicación del artículo); 3) Financiación.

**Las referencias de notas en el texto** se llevarán al final del párrafo, en un punto y seguido, o mejor aún en un punto y aparte. **Nunca en medio de frase.**

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 solo), 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. **Solo se incluirán en las referencias las citadas en el texto.** En la cita de páginas web se añadirá la fecha de la última consulta.

**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.

ELENA GADEA MONTESINOS Y FRANCISCO TORRES PÉREZ\*

# REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y CAMBIOS EN LA ORGANIZACIÓN SOCIAL DEL TRABAJO VITIVINÍCOLA

## La Denominación de Origen Utiel-Requena

### *Introducción*

Desde los años 80 del siglo pasado, la agricultura española ha experimentado importantes procesos de reestructuración para incorporarse a unos mercados cada vez más globalizados. Estos procesos, unidos a los cambios que se han producido en la estructura social y laboral española, han hecho que la organización del trabajo en el campo también se haya transformado. Las zonas rurales españolas, de manera diferenciada, han sido el escenario de procesos de modernización que han traído consigo una importante asalarización del trabajo agrícola como consecuencia, entre otros factores, de la pérdida de importancia del trabajo familiar en la agricultura (Camarero y González, 2005); una etnificación de los trabajadores rurales (Pedreño y Riquelme, 2007) por la salida de jornaleros autóctonos del sector y la mayor demanda de trabajo en algunas producciones; y una mayor diversificación de los mercados laborales agrícolas, donde las estrategias de flexibilización y externalización del trabajo han jugado un papel importante (Etxezarreta, 1994; Arnalte, 1997).

La asalarización del trabajo que ha venido experimentando la agricultura española desde las décadas finales del siglo pasado responde, en gran medida, a la pérdida de importancia del trabajo familiar. Varios factores han influido en esta pérdida, desde la modernización de las explotaciones, lo que disminuye el número de trabajadores necesarios y fuerza a las familias dedicadas a la agricultura a poner en marcha estrategias de diversificación de la actividad (Etxezarreta, 1994), hasta las dificultades de relevo generacional debidas al incremento del nivel formativo y de las expectativas laborales de los hijos e hijas de los agricultores (Camarero y Sampedro, 2008).

---

Recibido: 19-X-2016.

Versión aceptada: 5-I-2017.

\* María Elena Gadea Montesinos, Departamento de Sociología, Universidad de Murcia, Avda. Teniente Flomesta, 5; 30003-Murcia. Correo electrónico: megadea@um.es; Francisco Torres Pérez, Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de València. Correo electrónico: Francisco.Torres@uv.es

El segundo elemento de cambio en las zonas rurales hace referencia a la importancia de los inmigrantes en la composición de la fuerza de trabajo agrícola. La etnificación de la mano de obra agrícola guarda relación con el aumento de las necesidades de trabajo asalariado en la agricultura, en un contexto en el que los jornaleros autóctonos estaban abandonando el trabajo agrícola para moverse hacia otros sectores económicos. A mediados de los 70 y principios de los 80 encontramos ya un primer flujo migratorio hacia las explotaciones familiares de agricultura intensiva en Cataluña. En las décadas posteriores, estos flujos se extienden hacia las zonas de regadío e invernaderos de Murcia y Almería (Giménez, 1992; Avellá y García, 1995; Gozávez y López, 1999). Los primeros jornaleros inmigrantes eran, principalmente, varones jóvenes, de origen magrebí y subsahariano, que se movían por el territorio español siguiendo las cosechas o se instalaban en las zonas de agricultura intensiva del mediterráneo. En estos territorios, el aumento y la estabilización del empleo, las oportunidades laborales en sectores no agrícolas y los procesos de regularización y de reagrupación familiar, han contribuido a fijar espacialmente a estos nuevos jornaleros (Gadea, Ramírez y Sánchez, 2014), aunque las migraciones circulares o pendulares siguen estando presentes y juegan un papel fundamental en el suministro de fuerza de trabajo. Otros enclaves agrícolas, sin embargo, siguen teniendo una demanda de trabajo marcada por una alta estacionalidad. Es el caso de Huelva, Jaén o Albacete, donde los periodos de trabajo en la fresa, la aceituna o la vid, están muy acotados temporalmente. Esto hace que un volumen importante de jornaleros deba moverse hacia ellos, durante un periodo de tiempo limitado, para participar en diferentes tareas agrícolas (Gadea *et al.*, 2015). Para regular estos flujos, algunos territorios como Huelva y Lleida pusieron en marcha los programas de contratación en origen de trabajadores extranjeros para diversas campañas agrícolas (Achón, 2011; Reigada, 2012; Torres *et al.*, 2014).

El tercer proceso de cambio que hemos señalado, la mayor diferenciación de los mercados de trabajo, es fruto de la modernización de la agricultura (Etxezarreta, 2006; Arnalte, Moreno y Ortiz, 2013) y de los rasgos del actual régimen global agroalimentario, que implica una mayor penetración de la industria y la distribución agroalimentaria en la producción agrícola (McMichael, 2005). Los distintos procesos de modernización de la agricultura española han precipitado en modelos de agricultura también diversos, donde la gestión del trabajo adopta diversas modalidades. Junto a las figuras tradicionales del agricultor propietario y el temporero, encontramos todo un conjunto de figuras laborales y de intermediación laboral (agricultores profesionales, empresas de servicios, empresas de trabajo temporal...) surgidas de la creciente flexibilización y externalización del trabajo agrícola. Por otra parte, la progresiva penetración de la agroindustria y la distribución en la producción agrícola ha aumentado el número de técnicos, profesionales y mano de obra cualificada en los mercados de trabajo vinculados a la agricultura.

En el caso de las zonas vitivinícolas, a estos cambios habría que sumar las transformaciones del mercado del vino que vienen produciéndose

desde los años 90. Hablamos de modificaciones en términos de producción, elaboración y comercialización del vino, generados por diversos factores. En primer lugar, la liberalización del mercado del vino, especialmente con los acuerdos del GATT y, en el caso de España, con la entrada en la Comunidad Económica Europea primero y la creación de la Unión Europea después, que suponen el desmantelamiento progresivo de barreras comerciales y la adopción de la Política Agraria Común (Piqueras, 1997b). En segundo lugar, la caída del consumo de vino y los cambios en las preferencias de los consumidores, con un aumento de la demanda de vinos de calidad (Morilla, 2001; Pan-Montojo, 2009). Por último, la posición de los países mediterráneos tradicionales productores de vino se ve modificada y sometida a una dura competencia con la incorporación a los mercados globales de países como Australia, Estados Unidos, Argentina o Chile. En todos estos países, la estrategia aplicada pasa por la orientación a la producción de vinos de calidad, la distinción del producto (Elias, 2008), la creciente tecnificación del cultivo y la mejora genética de las uvas. En esta línea, aumenta la relevancia de las grandes empresas transnacionales y la tendencia a integrar la producción, elaboración y comercialización. Además, como parte de la estrategia para posicionarse en un mercado crecientemente global, se potencia el enoturismo y la patrimonialización de la vid y su entorno, como fuente de ganancia suplementaria y como elemento de singularización del producto (Díaz, 2008; López-Guzmán y Sánchez, 2008). Para ser competitivas, estas estrategias de integración productiva, distinción y valorización del producto requieren de una mano de obra barata, flexible y disponible, como ya señalara Berlan (1987), particularmente en los periodos de mayor demanda de mano de obra, como la vendimia. Esta necesidad estructural, dados los cambios sociales que se han producido en España, se ha cubierto como señalábamos con mano de obra inmigrante.

Este artículo aborda estos cambios en la Denominación de Origen Utiel-Requena, en la provincia de Valencia, centrándose en los tres procesos a los que hacíamos referencia: la asalarización del trabajo en la agricultura, la etnificación de la mano de obra jornalera y la diferenciación de los mercados de trabajo agrícolas. El objetivo es analizar los cambios que se han producido en los últimos años en las formas de organización social del trabajo en la Denominación de Origen Utiel-Requena, con especial atención a las formas de reclutamiento de los jornaleros que trabajan en la vendimia. Nuestro análisis se basa en los resultados obtenidos en el marco del Proyecto CONACYT 182648, «La expansión de zonas vitivinícolas y el trabajo inmigrante. Estudio comparativo en Estados Unidos y España», dirigido por la Dra. Martha Judith Sánchez. Se ha realizado trabajo de campo en 2013, 2014 y 2015, en diversos periodos a lo largo del año, con observación, entrevistas informales y 42 entrevistas a 49 informantes clave. Igualmente, se ha trabajado con fuentes estadísticas, como los Censos Agrarios 1999 y 2009, el Padrón Municipal de Habitantes y los contratos registrados en la comarca por el SERVEF (Servicio Valenciano de Empleo y Formación).

## *La Denominación de Origen Utiel-Requena como zona vitivinícola*

La comarca La Plana de Utiel-Requena, situada al oeste de la provincia de Valencia<sup>1</sup>, fue, hasta mediados del siglo XVIII, una zona de producción de cereal donde el cultivo de la vid era minoritario, relacionado con la producción de vino para autoconsumo y consumo local y, sobre todo, para la producción de aguardientes. La zona se especializa en la producción vitivinícola durante la segunda mitad del siglo XIX, en el contexto de crisis del oídium<sup>2</sup> en Francia (1852-1862) que tuvo, entre otras consecuencias, un incremento de las exportaciones de vinos y aguardientes de las que se beneficiaron regiones que hasta entonces habían estado al margen de los mercados mundiales. Es el caso de la comarca, con vinos adecuados para el *coupage* y que resistían bien el transporte, donde se incrementan las tierras dedicadas al viñedo, generalmente por un sistema de plantación a medias<sup>3</sup> que explica el predominio de la pequeña propiedad en la zona (Piqueras, 2010). Así, durante el siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, se conforman los rasgos que definen la zona: el cuasi monocultivo vitivinícola, la tradición exportadora de vino a granel y el predominio de la pequeña propiedad. Durante este periodo, la comercialización estaba en manos de grandes empresas exportadoras que operaban desde el puerto de Valencia, aunque en los años 60 se inicia la comercialización de vinos embotellados por parte de cooperativas, bodegas comerciales y empresas familiares.

Durante todo el siglo XX la comarca ha estado articulada, productiva y socialmente, por una densa trama de pequeños propietarios y cooperativas<sup>4</sup>. A principios de los años 80, a pesar de una reducida industria radicada en la zona (textil, mecánica, construcción), la comarca mantenía su carácter vitivinícola, aunque ya eran evidentes los problemas del viejo modelo de agricultura familiar con el éxodo rural, el aumento del nivel educativo y de

---

<sup>1</sup> Situada al oeste de la Comunidad Valenciana, haciendo frontera con Albacete y Cuenca, la comarca está compuesta por los municipios de Utiel, Requena, Camporrobles, Fuenterrubles, Villargordo del Gabriel, Venta del Moro, Caudete de las Fuentes, Sinarcas y Chera. La Denominación de Origen Utiel-Requena se superpone básicamente a la comarca aunque no coincide exactamente con ella, ya que el municipio de Siete Aguas forma parte de la denominación de origen pero no de la comarca.

<sup>2</sup> El oídium, una plaga que afecta a los viñedos, se propagó en 1848 a París y en 1851 a Bordeaux, Porto, Valencia, Rosselló y Rheinfalz, y en 1852-1853 al resto de Europa, donde provocó de forma generalizada un fuerte descenso de la producción y de la calidad del vino (Piqueras, 2010).

<sup>3</sup> La plantación a medias es un acuerdo por el cual el propietario de una parcela de tierra cede la mitad, una vez pasados cinco años, al aparcerero que la plante de viña y la haga. Este tipo de contrato, muy atractivo para el jornalero sin más capital que su trabajo para acceder a la propiedad de la tierra, fue muy practicado por propietarios absentistas o con profesiones liberales, y, en particular, en las zonas con tierras más difíciles o costosas (Piqueras, 2009).

<sup>4</sup> Si bien la primera cooperativa, la de Utiel, data de 1927, el auge del cooperativismo se dio bajo el franquismo. En 1965, Utiel-Requena presentaba el mayor índice de cooperativismo de la región de Valencia, con más de 6000 viticultores asociados y el 95% del viñedo (Piqueras 1997a: 104).

las expectativas laborales de la población joven y el mayor atractivo de otros sectores productivos.

La comarca, como otras zonas vitivinícolas, ha enfrentado en las últimas décadas intensos procesos de reestructuración, en los que ha jugado un papel importante el Consejo Regulador de la Denominación de Origen Utiel-Requena, que se crea en 1976 con funciones de regulación de la producción, elaboración y comercialización del vino. El proceso de reestructuración del viñedo en la comarca ha implicado cambios en los procesos de cultivo, elaboración y comercialización del vino, y en la organización del trabajo. La introducción de mejoras en las técnicas de cultivo, como la utilización de sistemas de goteo y de cultivo en espaldera, que posibilita la mecanización de las tareas, así como la plantación de nuevas variedades de uva ha transformado el paisaje de la zona. También se han dado importantes cambios en la comercialización del vino, con un refuerzo de la orientación exportadora que se ha traducido en la venta de vino embotellado, la elaboración de vinos de calidad y la diversificación del producto en relación a las variedades, marcas y elaboraciones. Pese a la diversificación varietal que implican las nuevas plantaciones, hay una apuesta por los vinos tintos de Bobal, la variedad predominante y característica de la zona, como producto diferenciado y genuino de Utiel-Requena, en un momento en el que empieza a hablarse del peligro que puede suponer la uniformidad vitícola en España por la expansión del tempranillo.

A pesar de los cambios la zona sigue manteniendo algunos de sus rasgos tradicionales. Es el caso del predominio de los pequeños propietarios, que no se ha modificado. De acuerdo con el Censo Agrario de 2009, el 97,8% de las explotaciones y el 88,8% de la superficie cultivada son propiedad de personas físicas, frente a un 4,8% propiedad de sociedades mercantiles. Además, el 84,4% de las explotaciones tiene una superficie inferior a diez hectáreas (D. O. Utiel-Requena, 2008). Aunque se ha producido una regresión de la superficie de cultivo, un 22% entre 1999 y 2009, se ha mantenido la producción debido a la introducción de mejoras como el riego por goteo y el cultivo en espaldera. Igualmente, el número de viticultores se ha reducido, un 16,4% en la última década, si bien continúan presentando un perfil bastante homogéneo. Se trata de pequeños agricultores, con un envejecimiento importante y con una elevada proporción de dedicación a tiempo parcial. En relación a este último aspecto, aunque la mayoría de agricultores a tiempo parcial son personas que tienen su trabajo principal fuera de la agricultura, hasta hace dos décadas era frecuente encontrar agricultores que, aparte de trabajar su propiedad, trabajaban para otros agricultores en labores de desfondado de la tierra, poda, recogida de la uva, etc. Esta figura habría disminuido y se habría especializado en los últimos años, con la mecanización de las explotaciones y los procesos de reestructuración del viñedo y, en particular, con la producción en espaldera, que disminuye y transforma las necesidades de mano de obra. La agricultura a tiempo parcial sigue siendo muy importante, pero combinada con ocupaciones extragrarias o con la ganadería.

Para la inmensa mayoría de viticultores las cooperativas continúan siendo el principal mecanismo de comercialización y venta del producto,

ya que el 90% de los titulares de explotaciones son cooperativistas. Sin embargo, las cooperativas atraviesan no pocas dificultades. El envejecimiento de los socios, la falta de personal capacitado en algunas Juntas Directivas y un funcionamiento poco adaptado a los cambios, se ven agudizados por los retos de una reconversión vitivinícola que prima la calidad, la exportación y la inclusión en redes globales. Muchas cooperativas no tienen el capital, los profesionales y el empuje para afrontar esa aventura. Una parte de las cooperativas más pequeñas han cerrado, otras se han fusionado y solo algunas han optado por estrategias de elaboración y diferenciación del producto, como la cooperativa de segundo grado Coviñas, pionera en estos procesos.

En La Plana de Utiel-Requena han sido las bodegas privadas la punta de lanza de la reestructuración vitivinícola, con el apoyo del Consejo Regulador de la Denominación de Origen y de las administraciones públicas. Aunque su volumen de producción es muy inferior al de las cooperativas, las bodegas privadas disponen de mayores recursos para amoldarse a la globalización agroalimentaria en términos de capital, de inserción en los grandes circuitos de comercialización y de adecuación a una demanda crecientemente segmentada. Entre 1994 y 2001, un periodo de buenos precios, la comarca conoce una expansión del número de bodegas que, a partir de 2007, se detuvo. En este proceso cabe diferenciar una diversidad de orígenes, trayectorias y capital. Sin embargo, lo más significativo es la entrada del capital vitivinícola valenciano y de capital agroalimentario internacional. El grupo suizo Schenk dejó sus antiguas instalaciones en el puerto de Valencia y, en 1997, inauguró en Requena Bodegas Murviedro, una de las más importantes de la zona. En esos años, Gandía Pla compró tierra y creó Hoya de Cadenas, un complejo vitivinícola modelo chateau «marcando así un modelo» (Piqueras, 2011: 253), que se ha ido expandiendo en los últimos años. Según los últimos datos disponibles (MAGRAMA, 2014-2015), la D. O. Utiel-Requena con 33.658 hectáreas de viñedo inscritas constituye el cuarto Consejo Regulador de España en extensión (solo superado por La Mancha, Rioja y Cataluña).

### *Cambios en la organización del trabajo*

La organización del trabajo agrícola en la comarca ha experimentado importantes cambios que tienen que ver tanto con los procesos de reestructuración que acabamos de señalar como con cambios sociales, demográficos y económicos más generales que afectan al conjunto de la agricultura española.

Hasta principios de los años 90 el trabajo agrícola, especialmente en la vendimia, era realizado por la familia, la mano de obra local –formada, en gran parte, por jóvenes estudiantes– y jornaleros españoles residentes en regiones cercanas, como La Mancha. Había, por tanto, una diversidad de relaciones laborales: de un lado, el trabajo asalariado por parte de jornaleros, generalmente mediante acuerdos verbales; de otro, el trabajo basado en lazos familiares y la ayuda mutua entre vecinos y amigos; en la mayoría

de casos, se formaban cuadrillas o grupos pequeños donde estaban presentes ambos tipos de relaciones. El resto de tareas de la vid eran realizadas por el propio agricultor o algún familiar, solo las explotaciones más grandes tenían un trabajador fijo. Las cooperativas tenían un papel fundamental en la organización del trabajo. No solo porque los ritmos de la cooperativa marcaban los de la vendimia, sino también porque los agricultores utilizaban la maquinaria de la cooperativa, compraban insumos a través de ella o podían tener acceso a financiación de la sección de crédito.

En la actualidad se han producido importantes cambios en la organización del trabajo, entre los que destacan la asalarización, la diversificación del mercado de trabajo agrícola y la etnificación de la mano de obra. Respecto al primero de estos rasgos, la agricultura en la comarca ha perdido gran parte de su carácter familiar, en el sentido de que las tareas agrícolas dejan de ser realizadas por los miembros de la unidad familiar. Varios aspectos han contribuido a este fenómeno. De un lado, el incremento del nivel educativo de la población y de las oportunidades laborales, unido a la desvalorización del trabajo en la agricultura, han provocado un trasvase de mano de obra hacia otros sectores económicos. La falta de relevo generacional es un claro efecto de esta situación. De otro, los procesos de mecanización, la caída de las rentas agrícolas y los cambios en la comercialización hacen que las necesidades de tierras para garantizar una renta suficiente sean mayores y, por tanto, las familias han adoptado estrategias de diversificación de ingresos.

La gente joven se ha dedicado a otra cosa, ha estudiado, se ha ido de aquí, el que se ha quedado aquí no se dedica a la agricultura; también ha habido un cambio porque antes a lo mejor con diez mil cepas se podía vivir o con... pero ahora realmente o tienes una cierta cantidad de cepas o no puedes vivir de esto, (...) porque los precios han sido ruinosos durante muchos años y la gente ha decidido vender las viñas (UR-2).

La asalarización del trabajo agrícola ha ido acompañada de una mayor formalización de los contratos, debido a las inspecciones de trabajo. Estas inspecciones, que tenían el propósito inicial que acabar con el trabajo irregular que afectaban, sobre todo, a los jornaleros inmigrantes, se extienden a la ayuda familiar y a la ayuda mutua entre familiares, vecinos y cooperativistas; una situación con la que los agricultores de la zona se muestran críticos. La ayuda mutua se defiende como una forma de abaratar costes y optimizar esfuerzos que puede adoptar diversas formas concretas pero con un denominador común: la cesión mutua de trabajo no pagado monetariamente. Esta situación expresa la tensión entre dos lógicas contrapuestas: la extensión de la lógica del mercado a situaciones y relaciones de trabajo basadas en las lógicas del parentesco, la ayuda familiar o en la lógica del intercambio de dones.

Un agricultor no puede ir a ayudar a otro y eso no entiendo por qué, yo por qué no puedo ir a un trabajo, te ayudo a ti luego vienes tú y me ayudas a mí, si al final a lo mejor lo que estamos haciendo es un recorte de gastos porque si

vamos los dos en un coche gastamos la mitad, y al final son los mismos días trabajando en lo mío y los mismos días trabajando en lo tuyo, y eso la administración no lo entiende (UR-9).

En el contexto de este proceso de asalarización de trabajo agrario han proliferado en la comarca las empresas de servicios a la agricultura. Como señala Langreo (2002), la actividad de estas empresas abarca desde tareas concretas –en ocasiones con maquinaria de la que no disponen la mayoría de agricultores, como vendimiadoras–, hasta la gestión integral de las explotaciones. Para algunos agricultores, el recurso a este tipo de empresas es una forma de solucionar las dificultades, fundamentalmente legales y administrativas, de gestionar la mano de obra.

Los dueños hoy les es más cómodo contratar a una empresa que se encarga de todo, que llevan los jornaleros como los han llevado toda la vida, porque hoy tener una persona en regla... hoy no se puede llevar como antes (...), entonces lo que es más cómodo contratar con cualquier empresa de estas que ya lleva su gente y es su problema como la lleva, tú contratas todo con ellos y a ti te queda por ejemplo un 20% limpio sin ocuparte tú de ningún gasto (UR-14).

En la comarca Utiel-Requena, la prestación de servicios la realizan, por una parte, explotaciones de gran dimensión con un importante parque de maquinaria propio, y por otra, agricultores de explotaciones medianas, para los que esta actividad constituye una importante fuente de ingresos (Ortiz *et al.*, 2011:10), consolidando en este segundo caso la figura del agricultor profesional.

Otro rasgo de esta mayor diferenciación de los mercados de trabajo agrícola lo constituye la dualización (Piore, 1983), un aspecto característico de las áreas económicas globalizadas (Sassen, 2007). Dadas las estrategias de creciente tecnificación, de diversificación, distinción y valorización del producto, ha aumentado en la comarca el número de técnicos, profesionales y mano de obra cualificada (enólogos, encargados, personal administrativo y de comercialización), que se inscriben normalmente en el mercado primario de trabajo (contratos fijos, sueldos medios y buenas condiciones laborales). Aunque el número de estos profesionales es muy reducido respecto al total de trabajadores y trabajadoras, estos técnicos y trabajadores cualificados tienen un papel central en las estrategias de posicionamiento de las bodegas en el mercado mundial y, por tanto, en una organización del trabajo que se orienta a tal fin. En el otro extremo del mercado de trabajo, tenemos una inmensa mayoría de trabajadores y trabajadoras que reproducen algunas de las características del trabajo jornalero tradicional: temporal, precario, penoso y mal pagado. Este mercado secundario de trabajo constituido por jornaleros y jornaleras se ha etnificado, dado el papel clave que el trabajo de los inmigrantes ha tenido y tiene en la vendimia. Por tanto, no solo tenemos una estructura y organización del trabajo dualizada, sino que está segmentada étnicamente como ocurre en otras áreas de agricultura intensiva española y, más en general, con la estructura productiva española (Pedreño, 2005; Cachón, 2009; Torres, 2011).

La etnificación sería, por tanto, el tercer rasgo a destacar en el mercado de trabajo agrícola de la comarca. A finales de la década de los años 80, ya era muy visible en la zona el declive del modelo jornalero «tradicional». El abandono del campo por parte de los jóvenes con mayores niveles educativos y perspectivas profesionales, la mejora económica, el aumento de la movilidad y la diversificación de la actividad económica de la comarca, con mayor relevancia de la construcción y la instalación de algunas industrias, redujeron a mínimos la oferta de mano de obra autóctona para el campo. De forma creciente, las necesidades de la vendimia se empezaron a cubrir con el recurso a la mano de obra extranjera.

La creciente importancia de los trabajadores inmigrantes en el trabajo agrícola en la comarca puede comprobarse a través de los datos del Servicio de Empleo y Formación de la Comunidad Valenciana (SERVEF). El sector agrícola en la comarca es un sector fuertemente masculinizado, en consonancia con una agricultura que tradicionalmente era desarrollada por los hombres de la familia, con la incorporación puntual y discontinua de las mujeres. Respecto a la segmentación étnica, entre 2007 y 2014, los contratos a extranjeros, tanto varones como mujeres representan una media del 50%; por tanto, el peso de este colectivo en la agricultura está muy encima de su peso demográfico, que no ha superado durante estos años el 11,6 % del total de la población.

Tabla 1. Contratos en agricultura por nacionalidad y sexo.  
Comarca La Plana de Utiel-Requena, 2007-2014

	<i>Españoles</i>		<i>Extranjeros</i>		<i>Total contratos</i>	<i>% Extranjeros</i>
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>		
2007	369	136	318	144	967	47,8
2008	355	156	408	155	1.074	52,4
2009	394	104	687	199	1.384	64
2010	476	101	774	181	1.532	62,3
2011	815	179	852	204	2.050	51,5
2012	1.273	245	863	211	2.592	41,4
2013	1.606	282	926	219	3.033	37,8
2014	1.568	271	1.070	225	3.134	41,3

Fuente: Datos de contratos del SERVEF.

La contratación a trabajadores extranjeros, principalmente varones, se incrementó durante los primeros años de la crisis, llegando a representar el 64% de los contratos en 2009. A partir de entonces, aunque en números absolutos no se ha producido un descenso, sí que se observa una pérdida de peso proporcional, debido a la contratación de españoles, que alcanza el 62% del total en 2013.

Tabla 2. Contratos en agricultura por principales nacionalidades.  
Comarca La Plana de Utiel-Requena, 2007-2014

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Españoles	505	511	498	577	994	1.518	1.888	1.839
Rumanos	120	278	636	689	623	655	651	854
Búlgaros	30	57	85	80	173	139	192	148
Polacos	168	70	16	56	68	65	16	20
Marroquíes	27	30	31	37	70	64	89	90
Ecuatorianos	7	21	27	13	28	33	48	48
Otras nacionalidades	110	107	62	80	94	118	135	135
Total	967	1.074	1.355	1.532	2.050	2.592	3.019	3.134

Fuente: Datos de contratos del SERVEF.

Dentro de la contratación a extranjeros, destacan los trabajadores rumanos, muy por encima del resto de colectivos. Les siguen a mucha distancia los trabajadores búlgaros y marroquíes, que han incrementado su presencia en los últimos años. Por su parte, los trabajadores polacos, que eran el segundo colectivo al inicio del periodo, han disminuido su presencia de manera significativa.

Los datos muestran una diferencia significativa respecto a hace dos décadas: el carácter estructural de la presencia de trabajadores inmigrantes, una presencia que no se limita solo a la vendimia sino que es relevante en las diversas tareas del cultivo vitivinícola y a lo largo de todo el año. Así, si bien la presencia de trabajadores inmigrantes fue inicialmente temporal y centrada en la vendimia con los años ha ido perdiendo ese carácter, ofreciendo al trabajador inmigrante la posibilidad de trabajo agrícola a lo largo de todo el año, muchas veces complementado con empleos en la ganadería, en el caso de los varones, y en el servicio doméstico y la hostelería, en el caso de las mujeres.

### *El reclutamiento de trabajadores inmigrantes*

En la presencia de trabajadores inmigrantes en la agricultura de la comarca podemos distinguir tres etapas. La primera, entre mediados de los años 90 y 2001, se caracteriza por el trabajo de jornaleros inmigrantes, muchos de ellos marroquíes residentes en la Comunidad Valenciana, que inscribían la zona en el circuito agrícola anual que realizaban. En algunos casos disponían de permiso de trabajo y residencia, pero la mayoría se encontraba en situación irregular y se empleaban en la vendimia sin contrato<sup>5</sup> y en condiciones de alojamiento muy precarias.

Las inspecciones de trabajo a principios de la década pasada dieron visibilidad al enorme volumen de economía sumergida existente y desde la administración se urgió a propietarios y bodegas a regularizar la situación de sus trabajadores. Estas inspecciones obligaron a modificar las formas de reclutamiento y generalizar el contrato, abriendo una nueva etapa en la organización del trabajo caracterizada por la contratación en origen. En 2002 el sindicato Unión de Agricultores y Ganaderos inició las primeras contrataciones en origen en Polonia. En 2003 la contratación en origen aumentó, tanto en Polonia a cargo de la Unión, como en Rumania, a cargo de la Unió de Pagesos de Lleida, ofreciendo la concatenación de campañas agrícolas sucesivas que hicieran más atractivo el viaje a España. Desde 2004, la contratación en origen se realizó mediante Agricultores Solidarios, fundación conjunta con la Unió de Pagesos de Lleida y la Unió de Pagesos de Mallorca.

La contratación en origen es la fórmula española de los Programas de Migración Temporal alentados por la Comisión Europea y diversos go-

<sup>5</sup> En la comarca, como en otras zonas agrícolas, no se realizaban contratos, ni a inmigrantes ni a los españoles que todavía trabajaban como jornaleros. El trato se cerraba con un acuerdo verbal, el pago en metálico, diario o semanal, y sin inclusión en el Régimen Especial Agrario.

biernos europeos, particularmente para trabajos agrícolas. Contratos OMI y ANAEM en Francia<sup>6</sup>, el Seasonal Agricultural Workers Scheme (SAWS) británico, el Saisonarbeiter alemán y la contratación en origen española tienen en común que erigen la migración temporal con obligación de regresar en la regla deseable para actividades consideradas temporales –a pesar de que muchas veces oculte una necesidad estructural- y que facilita el aporte de mano de obra precaria y flexible aunque ello suponga, según diversos autores, merma de derechos (Morice y Michalon, 2008; Mésini, 2009).

En la Plana de Utiel-Requena, a partir de 2004, la selección y encuadramiento de los trabajadores inmigrantes se realiza según el modelo de la Unió de Pagesos (Achón, 2011). Tres meses antes de la vendimia, los agricultores realizaban una solicitud, estimando el número de jornaleros que iban a necesitar. Sobre esas previsiones, a primeros de septiembre se optaba por traer jornaleros desde Lleida –o desde otra zona con la que hubiera acuerdo–, o bien se activaba la contratación directa en Polonia. A diferencia de otras zonas agrícolas, como Huelva durante varios años (Reigada, 2012), en la vendimia no se estableció una selección por sexo. Se contrataron hombres y mujeres, normalmente estas con algún familiar varón, y en muchos casos familias completas. La Fundación Agricultores Solidarios se encargaba de la selección y la «formación precampaña» en origen. Una vez en la zona, se realizaba la asignación de trabajadores, se gestionaba su alojamiento en viviendas proporcionadas por los agricultores o en alojamientos colectivos, y sus contratos y altas en Seguridad Social. La Unión llegó a disponer de unas 350 plazas en alojamientos cedidos por varios ayuntamientos y por la Conselleria de Medio Ambiente. Estos alojamientos eran gestionados por la Fundación Agricultores Solidarios y, al frente de cada uno, había una trabajadora social. Una técnico de Agricultores Solidarios sintetiza así sus tareas:

En cada alojamiento había una trabajadora social y luego nosotros (Fundación) hacíamos la coordinación [...] (la trabajadora social) estaba en los alojamientos por la mañana, a primera hora... supervisa que todo esté bien... que cada trabajador se va con su empresario, [...] llevar seguimiento, si había alguna persona que había tenido algún problema de salud, pues acompañarlo al médico [...] el control de todos los jornales [...] también el retorno, en qué medida se producía todo correctamente (UR-15).

En las campañas de 2005 y 2006 se alcanzaron el máximo de contrataciones en origen, unas mil personas cada año, para luego ir reduciéndose en años posteriores por el aumento de la recolección con máquina –con la consiguiente reducción de mano de obra- y la creciente capacidad de reclutamiento por otras vías, distintas a la contratación en origen, hasta que en 2009 –ya en plena crisis- se dejó de contratar en origen.

<sup>6</sup> Esta contratación en origen estuvo tramitada entre 1988 y 2005 por la Organización Internacional de Migraciones, OMI, y desde esa fecha por la Agence nationale de l'accueil des étrangers et des migrations, ANAEM. De ahí la denominación de estos contratos.

Junto a la contratación en origen, en esta segunda etapa se utilizaron otras fuentes de reclutamiento de mano de obra, como el recurso a inmigrantes residentes en la Comunidad Valenciana o en otras comunidades autónomas, que hacían el circuito de cosechas y, de forma creciente según pasaban los años, a vecinos y vecinas inmigrantes que se habían establecido en la comarca. A esta creciente diversificación cabría añadir el recurso a jornaleros residentes en sus países de origen a los que se conocía de campañas anteriores, particularmente europeos del Este ya que disponían de libertad de circulación. Sea con una fórmula de reclutamiento u otra, en este periodo de 2002 a 2008, se fue generalizando la relación contractual en la vendimia.

Los viticultores miembros de AVA (Asociación Valenciana de Agricultores), el otro sindicato agrario con presencia en la comarca, se proveían de jornaleros de la bolsa de trabajo que tenía establecida la organización, en Valencia y en la comarca. Esta bolsa se nutría de inmigrantes que se apuntaban, de inmigrantes que habían trabajado anteriormente con agricultores de la zona y de personas derivadas de programas de Cruz Roja y Cáritas de Valencia, con los que AVA tiene convenio. En la práctica, la bolsa de trabajo de AVA cubría las necesidades de mano de obra de sus afiliados y ofrecía a los jornaleros entrar en un circuito que hacía posible una concatenación de campañas.

AVA no realizó contratación en origen aunque sí ofrecía, a sus afiliados, la regulación y gestión contractual de los jornaleros que desearan contratar. En este caso, se trataba de contrataciones nominales, derivadas de redes de los propios viticultores y de inmigrantes ya establecidos en la comarca, como algunos migrantes búlgaros.

Normalmente era gente que había aquí (en la zona, en España), luego las contrataciones fuera ya eran de la misma gente que tu habías tenido años anteriores que ya te comunicas con ellos, los llamas por teléfono, te mandan documentación y aquí hacemos los papeles por ellos. No hemos trabajado como la Unión, la Unión sí que traía de fuera aquí, no, nosotros era la gente que ya conocíamos era búlgara de aquí (UR-9).

Como podemos comprobar, el papel de los dos sindicatos agrarios con implantación en la comarca ha sido central tanto en el reclutamiento como en la tramitación y gestión de los contratos. Los sindicatos han cubierto, como subrayan, una necesidad de sus afiliados y facilitado la contratación, mejorando así la situación de los jornaleros inmigrantes. Si bien parece existir un amplio consenso en el importante papel jugado por los sindicatos, no faltan las opiniones críticas con el sistema o las malas experiencias<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Un agricultor entrevistado criticaba el funcionamiento como «gestoría» de los sindicatos que cobran por las gestiones y luego se desentienden de los problemas, en su caso haciendo rotar los malos trabajadores entre distintos agricultores: «el sindicato es una gestoría que tiene la clientela fija, que son los agricultores, y que bueno sinceramente interesa que haya problemas [...] que haya problemas, que haya inspecciones de trabajo porque así ofrezco yo los míos [...] “tres, dame tres obreros”, te mandan los tres, “oye mira que este no vale para nada, dame

La labor de los sindicatos puede explicar, hasta cierto punto, la escasa presencia de las ETT en la comarca, a diferencia de otras zonas agrícolas. En efecto, en lugares como Murcia, Almería y Huelva, las ETT han tenido un papel fundamental en la cobertura de demanda de trabajo jornalero inmigrante. En Utiel-Requena, algunos agricultores y bodegas han recurrido a alguna ETT de forma puntual, ante la necesidad de vendimiar y el fracaso de otras vías de reclutamiento. Sin embargo, no parece que este recurso se haya consolidado en el tiempo. En todo caso, llama la atención la ausencia o un papel muy puntual y reducido de las ETT en el caso de la Plana de Utiel-Requena y su protagonismo en el caso de La Mancha (la DO más cercana). Además del papel de los sindicatos agrícolas, podemos apuntar otras dos razones. Por un lado, el marcado carácter minifundista de Utiel-Requena lo haría menos atractivo y rentable que las grandes extensiones de La Mancha. Por otro lado, cuando algunas ETT intentan introducirse en la comarca, a mediados de la primera década del siglo XXI, ya estaban en marcha el conjunto de mecanismos de reclutamiento (contratación en origen, vías diversas con inmigrantes residentes en la Comunidad Valenciana) que garantizaba la vendimia.

La tercera etapa en la organización de la vendimia, entre 2009 y la actualidad, está marcada por los impactos diversos de la crisis. Entre otras medidas administrativas, como la revisión del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, se suspendió la contratación en origen. Con la crisis no se ha dado un aumento de jornaleros sin contrato, según todos los actores. Además, las actuaciones de Inspección de trabajo constituyen un elemento de disuasión para las prácticas irregulares a nivel de contratación. Sí parece, según apuntan diversos informantes, que han aumentado las irregularidades a nivel de las condiciones de trabajo, descuento por transporte y otros aspectos. Por otro lado, en los últimos años ha disminuido el número de jornaleros necesarios para realizar la vendimia dada la extensión del cultivo en espaldera, un tercio del total que se cosecha en buena parte con máquinas vendimiadoras. Sin embargo, en plena vendimia la necesidad de trabajadores y trabajadoras es muy elevada, entre 500 y 800 personas según los años.

Esta tercera etapa se caracteriza por dos tendencias. Por un lado, se ha modificado la composición de los trabajadores y trabajadoras agrícolas con una mayor presencia de españoles. Por otro lado, respecto a los inmigrantes, se han consolidado una diversidad de redes sociales, las más de las veces informales, que garantiza su reclutamiento y encuadramiento. Veamos el primer aspecto (véase tabla 3).

Como podemos observar en la distribución de la contratación por nacionalidad, los contratos a trabajadores extranjeros han ido perdiendo relevancia conforme avanzaban los años de crisis. Si en 2007 representaban el 58% de los contratos, y en 2008 y 2009 superaron el 60%, esta situación se invierte a partir de 2010 cuando se produce un fuerte incremento de los

---

otro”, “vale, no te preocupes mañana te mando otro” y tú piensas “y bueno, qué hacen con este?” pues a este lo mandan al que otro que no quería y el otro te lo mandan a ti, y tampoco te convence “oye que este tampoco vale”, “te mando otro”, pues se van rotando» (UR-3).

Tabla 3. Contratos en agricultura durante el mes de septiembre por nacionalidad y sexo. Comarca La Plana de Utiel-Requena, 2007-2014

	<i>Espanoles</i>		<i>Extranjeros</i>		<i>Total contratos</i>
	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	
2007	100	65	142	88	395
2008	74	34	129	72	309
2009	174	74	283	118	649
2010	230	56	322	103	711
2011	509	118	396	129	1.152
2012	798	181	403	125	1.507
2013	586	119	292	91	1.088
2014	853	184	415	114	1.566

*Fuente:* Datos de contratos del SERVEF.

contratos a españoles. Según el SERVEF, en 2014 los contratos a extranjeros representaban el 33,8% del total. Cabría matizar estos datos, tanto por los límites que presentan<sup>8</sup> como por el discurso de nuestros informantes, para quienes el aporte de la mano de obra inmigrante continúa siendo esencial en la vendimia. Con todo, estas cifras marcan una tendencia vigorosa. La agricultura en la comarca ha funcionado como sector «refugio» para parados españoles que, una vez agotadas las prestaciones por desempleo y ante el carácter estructural de la crisis, se han reorientado hacia el trabajo agrícola. En la inmensa mayoría se trata de personas que tienen lazos familiares, de amistad o de vecindad, con agricultores en activo. En esta vuelta de españoles, según varias entrevistas, también se ha dado un sesgo «étnico»; los españoles están muy representados entre los «mozos de bodega», los peones que contratan las cooperativas y bodegas durante la vendimia para trabajar en sus instalaciones (un trabajo menos penoso que vendimiar). Entre nuestros entrevistados, en los últimos años se ha contratado a familiares o amigos, pero básicamente mantienen a «sus» jornaleros inmigrantes, que conocen de años y que «sabes no te dejará tirado» (UR-18). No pocos agricultores narran experiencias negativas con jornaleros españoles. Una informante sintetiza esa opinión:

<sup>8</sup> Es necesario señalar, con todo, que los datos del SERVEF presentan distintos límites a la hora de aproximarnos a la realidad del mercado de trabajo. En primer lugar, se trata de datos de contratos y no de personas contratadas, por lo que es necesario tener en cuenta la mayor o menor rotación en los contratos. En segundo, los contratos se registran en la oficina donde tiene su sede el empleador, de manera que los contratos realizados en otras localidades de fuera de la comarca no aparecen contabilizados, aunque el trabajo se realice en ella. Este último sería el caso de contrataciones de empresas o a través de ETT que no tengan su sede en la comarca.

Hay de todo, pero [...] la gente inmigrante ve en el sector agrario futuro y ve una salida profesional, la gente española lo ve como una manera de subsistir un periodo corto de tiempo, no lo ve a futuro, entonces esto se nota a la hora de ejecutar los trabajos (UR-15).

Ya veremos si la creciente presencia de españoles en la vendimia se consolida en el futuro. En los últimos años, los trabajadores inmigrantes han tenido un papel básico en la vendimia; aun tomando como válidos los datos de contratación del SERVEF el volumen de inmigrantes en vendimia triplica su presencia en el vecindario de la comarca (el 8,6% del total de la población en 2015). Respecto a las nacionalidades, las más relevantes se muestran en la tabla 4.

El análisis de los contratos por nacionalidades también muestra el incremento de la contratación a españoles, en particular a partir de 2010. Destacan, en segundo lugar, los jornaleros rumanos, que comienzan a crecer en 2008 y han mantenido su presencia durante todo el periodo. También cabe señalar el descenso de jornaleros polacos a partir de 2008, con el fin de la contratación en origen en ese país y la diversificación de procedencias.

Respecto al reclutamiento de la mano de obra inmigrante, se han consolidado diversos mecanismos. Por un lado, los que podemos denominar institucionales como las bolsas de trabajo de los sindicatos agrícolas o de entidades de acción social. Por otro lado, tenemos las redes sociales entre inmigrantes y/o entre estos y «sus» agricultores, redes que tienen una escala comarcal, autonómica, estatal o transnacional. Todo parece indicar que esta trama relacional, muy heterogénea y compartimentada, es la que genera mayor número de reclutamientos para la vendimia.

Estos trabajadores inmigrantes en vendimia tienen diferentes procedencias. Una parte importante son vecinos y vecinas inmigrantes instalados en la comarca. Es el caso de una mujer rumana, vecina de Requena, que durante años combinó el trabajo de «limpieza o un bar, en el bar de M., en la cocina... sin contrato, con la vendimia con mi marido» (UR-32). En otros casos, se trata de inmigrantes que viven en otros municipios de la Comunidad Valenciana, dedicados a la agricultura o a otros trabajos, que completan sus ingresos con la vendimia, como C., un varón rumano que vive en Valencia y lleva cinco años trabajando durante la vendimia para un agricultor de Caudete de las Fuentes. Para él, la vendimia es «un trabajo temporal, ¿vale? Yo normalmente me dedico a lo que es la construcción, reformas y todo eso. Es un trabajo temporal, vivo en Valencia» (UR-28). Otros jornaleros son migrantes que hacen el recorrido de las campañas agrícolas. Es el caso de tres marroquíes, miembros de una cuadrilla que vendimia con un agricultor de El Rebollar. Uno de ellos, señala «nosotros aquí tenemos solo esta temporada de vendimia, cuando terminamos de vendimia, tenemos que ir a Murcia... yo siempre a Mula y Caravaca... ahí mi mujer» (UR-29).

Otra parte muy relevante son inmigrantes que vivieron o trabajaron en la comarca, inicialmente por contratación en origen en el caso de rumanos y polacos, que retornaron a su país pero vuelven para la vendimia (una estrategia para aumentar sus ingresos con un trabajo y un contexto

Tabla 4. Contratos a extranjeros en agricultura durante el mes de septiembre por principales nacionalidades.  
Comarca La Plana de Utiel-Requena, 2007-2014

	<i>Españoles</i>	<i>Rumanos</i>	<i>Búlgaros</i>	<i>Polacos</i>	<i>Marroquíes</i>	<i>Ecuatorianos</i>	<i>Otras</i>	<i>Total</i>
2007	165	25	9	121	4	3	93	395
2008	108	92	17	21	2	14	147	309
2009	248	255	57	31	5	10	298	649
2010	286	287	54	33	1	3	334	711
2011	627	252	125	40	27	17	316	1.152
2012	979	272	90	46	19	17	356	1.507
2013	705	195	70	6	13	25	269	1.088
2014	1.037	312	76	11	32	25	385	1.566

Fuente: Datos de contratos del SERVEF.

que ya conocen). Se trata de rumanos, búlgaros, polacos, ucranianos, eslovacos y trabajadores de otras nacionalidades cuya diversidad varía según los municipios.

En Las Cuevas se asentaron algunas familias eslovacas al principio, finales de los 90, luego llegaron más... eslovacos que volvieron a su país pero todos los años, unos, otros... vuelven para la vendimia (UR-42).

### *Conclusiones*

En los últimos treinta años, la agricultura española ha conocido importantes procesos de reestructuración productiva y modernización, con una creciente relevancia de la agroindustria y de los mercados globalizados. Ello, de forma diferenciada según las zonas, ha comportado una creciente asalarización del trabajo agrícola, una etnificación de los trabajadores rurales y una mayor heterogeneidad de los mercados de trabajo. En este artículo hemos analizados estos procesos y sus características específicas en el caso de la DO Utiel-Requena, una zona de cuasi monopolio vitivinícola, pequeños agricultores encuadrados en cooperativas y tradición de vino a granel.

Como en otras zonas agrícolas, la pérdida de importancia del trabajo familiar, el trasvase de jóvenes más preparados a otros sectores productivos y otros cambios sociales, ha generado la tendencia creciente a la asalarización, que en Utiel-Requena, ha ido acompañada de una mayor formalización de los contratos, debido a las inspecciones de trabajo. Además de asegurar la contratación en la vendimia, las inspecciones han coadyuvado a la extensión de las relaciones capitalistas a ámbitos y situaciones de trabajo que, anteriormente, se resolvían en términos de ayuda familiar y/o ayuda mutua, lo que debilita la posición de los pequeños viticultores.

Junto a la asalarización, la comarca ha conocido una creciente etnificación de la mano de obra agrícola. Desde mediados de los años 90, las necesidades de la vendimia se empezaron a cubrir con trabajadores inmigrantes. Más tarde, en los años centrales del boom económico, esta tendencia se acentuó ya que los inmigrantes realizaban la inmensa mayoría de tareas agrícolas. Una parte de estos inmigrantes y sus familias se instalaron en la comarca. En enclaves de agricultura intensiva, como Murcia y Almería, este proceso de asentamiento de los inmigrantes ha sido deudor de la desestacionalización de las cosechas, la estabilización del empleo y la existencia de oportunidades laborales en otros sectores (Gadea, Ramírez y Sánchez, 2014). La Plana de Utiel-Requena continúa teniendo una producción muy estacionalizada, con elevadas necesidades de trabajo durante la vendimia. Sin embargo, la existencia de otras tareas en la viña y el trabajo en las numerosas granjas de la zona, para los hombres, y de trabajo doméstico y de hostelería, para las mujeres, ofrecían oportunidades de trabajo durante todo el año que permitían mantener a la familia. Al mismo tiempo, estos municipios suponían un entorno tranquilo, con todos los servicios y más barato que otros, para instalarse. Así, estos municipios se convirtieron en multiculturales hasta alcanzar un máximo de 11,6% de vecindario extranje-

ro en 2012. Más tarde, la continuidad de la crisis ha generado un doble fenómeno. Por un lado, el retorno a sus países de una parte de los inmigrantes del Este, en 2015 el vecindario inmigrante suponía el 8,6% del total. Por otro lado, un retorno a los trabajos agrícolas de españoles que habían agotado sus prestaciones sociales. Aun con este reciente retorno, que ya veremos si se consolida, la presencia de trabajadores inmigrantes tiene ya un carácter estructural en la agricultura de la comarca.

El tercer proceso de cambio que hemos constatado es la mayor diferenciación de los mercados de trabajo como consecuencia de la reestructuración productiva, la creciente relevancia de la agroindustria, las tendencias del régimen global agroalimentario y las estrategias desarrolladas por los actores (empresas, agricultores, inmigrantes). Entre otros aspectos, se ha consolidado una clara dualización entre un mercado de trabajo primario, técnicos y profesionales diversos centrados en la valorización y comercialización del producto, y un mercado de trabajo secundario de trabajo centrado en las tareas del campo y con empleos temporales, precarios, penosos y mal pagados, desarrollados en buena medida por inmigrantes. Otro aspecto de la mayor diferenciación de los mercados de trabajo son el surgimiento de empresas de servicios a la agricultura y de agricultores profesionales. A diferencia de otras zonas agrícolas, la presencia de ETT es muy limitada en la zona y la demanda de mano de obra en vendimia se cubre por una amplia heterogeneidad de vías de reclutamiento de los jornaleros. Aquí tenemos intermediarios institucionales como las bolsas de la Unión y de AVA y también los convenios de estos sindicatos con Cruz Roja, Cáritas y otras entidades de Valencia. Sin embargo, la vía principal de reclutamiento son las relaciones de los inmigrantes y/o agricultores, redes muy heterogéneas y compartimentadas que tienen una escala comarcal, autonómica, estatal o transnacional. Como hemos visto, una parte importante de los jornaleros en vendimia son vecinos y vecinas inmigrantes instalados en la comarca. Otros son inmigrantes que viven en diversos municipios de la Comunidad Valenciana y se desplazan para la vendimia; otros, jornaleros instalados en la movilidad, que inscriben la zona en el circuito estacional agrícola. Un número relevante de jornaleros son europeos del Este que viven en sus países, pero vuelven, de forma periódica, para la vendimia. Aquí lo que funciona son redes transnacionales conformadas en las etapas anteriores, particularmente con la contratación en origen, y basadas en relaciones personales y experiencias anteriores de trabajo.

Estas redes transnacionales repiten, en la zona, una amplia experiencia internacional. Una de las consecuencias del Programa Bracero en Estados Unidos, 1942-1964, o de los programas de contratación en origen de los países europeos en la década de los años 50 y 60 fue la conformación de redes transnacionales que adquirieron una dinámica propia tras la desaparición de los programas (Portes, 2012; Castles y Miller, 2004; Bade, 2003). Mucho más reciente, la experiencia de España con la contratación en origen, que aquí hemos abordado con el caso de Utiel-Requena, y la experiencia de Francia con la contratación OMI y ANAEM (Michalon y Potot, 2008), muestran la rápida conformación de redes transnacionales a partir de estos programas oficiales. Además, a diferencia de otras experiencias históricas,

este fenómeno de redes transnacionales se ha visto muy favorecido por el carácter de área transnacional que progresivamente ha ido adquiriendo la Unión Europea y la libre circulación para los ciudadanos UE que ello supone (Marcu, 2013).

### Bibliografía

- ACHÓN, O. (2011), *Importando miseria. La alternativa a la provisión de mano de obra agrícola*, Madrid, La Catarata.
- ARNALTE ALEGRE, E. (1997), «Formas de producción y tipos de explotaciones en la agricultura española: viejas y nuevas líneas de diferenciación», en J. J. González y C. Gómez (eds.), *Agricultura y sociedad en la España contemporánea*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas, pp. 501-532.
- ARNALTE, E., MORENO, O. y ORTIZ, D. (2013), «La dimensión social del proceso de ajuste estructural en la agricultura española», en J. A. Gómez-Limón y E. Reig (eds.), *La sostenibilidad de la agricultura española*, Fundación Cajamar, Almería, pp. 117-154.
- AVELLÁ, L. y GARCÍA, M. (1995), «La inmigración en las agriculturas mediterráneas», *Revista Española de Economía Agraria* 172, pp. 51-76.
- BADE, K. J. (2003) *Europa en movimiento. Las migraciones desde finales del siglo XVIII hasta nuestros días*, Barcelona, Crítica.
- BERLAN, J. P. (1987), «La agricultura mediterránea y el mercado de trabajo: ¿una California para Europa?», *Agricultura y Sociedad* 42, pp. 233-245.
- CACHÓN, L. (2009), *La España inmigrante: marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*, Barcelona, Anthropos.
- CAMARERO, L. y GONZÁLEZ, M. (2005), «Los procesos recientes de transformación de las áreas rurales españolas: una lectura desde la reestructuración ampliada», *Sociologia: Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto* XXV, pp. 95-123.
- CAMARERO, L. y SAMPEDRO R. (2008), «Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural», *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 124, pp. 73-105.
- CASTLES, S. y MILLER, M. (2004) *La era de la migración. Movimientos internacionales de población en el mundo moderno*, México DF, Universidad Autónoma de Zacatecas, Secretaría de Gobernación y M. A. Porrúa.
- DÍAZ, R. (2008), «Potencialidad del turismo del vino en destinos turísticos expansivos», *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* 6 (2), pp. 199-212.
- ELIAS, L. (2008) «Paisaje del viñedo: patrimonio y recurso», *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* 6 (2), pp. 137-158.
- ETXEZARRETA, M. (1994), «Trabajo y agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura en transformación», *Agricultura y sociedad* 72, pp. 121-166.
- (2006) *La agricultura española en la era de la globalización*, Madrid, Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.

- GADEA MONTESINOS, C. de C., PEDREÑO CÁNOVAS, A., MORAES MENA, N. (2015), «Jornaleros inmigrantes en la agricultura murciana: reflexiones sobre crisis, inmigración y empleo agrícola», *Migraciones* 37, pp. 149-169.
- GADEA, E; RAMÍREZ, A y SÁNCHEZ, J. (2014), «Estrategias de reproducción social y circulaciones migratorias de los trabajadores en los enclaves globales», en A. Pedreño (coord.), *De cadenas, migrantes y jornaleros. Los territorios rurales en las cadenas globales agroalimentarias*, Madrid, Talasa, pp. 134-149.
- GIMÉNEZ, C. (1992), «Trabajadores extranjeros en la agricultura española, enclaves e implicaciones», *Estudios Regionales* 31, pp. 121-147.
- GONZÁLEZ, L. y LÓPEZ, L. (1999), «Jornaleros extranjeros en el campo español», *Ería. Revista cuatrimestral de geografía* 49, pp. 213-230.
- LANGREO NAVARRO, A. (2002), «La externalización del trabajo agrario y las empresas de servicios a la agricultura», *Economía Agraria y Recursos Naturales* 2 (1), pp. 45-67.
- LÓPEZ-GUZMÁN, T. y SÁNCHEZ, S. (2008), «La creación de productos turísticos utilizando rutas enológicas», *Pasos. Revista de Turismo y Patrimonio Cultural* 6 (2), pp. 159-172.
- MARCU, S. (2013), «La movilidad transfronteriza de rumanos en España en tiempos de crisis», *Revista Internacional de Sociología* 71 (1), pp. 115-141.
- McMICHAEL, Ph. (2005), «Global Development and The Corporate Food Regime», *Research in rural sociology and development* 11, pp. 265-299.
- MÉSINI, B. (2009), «Enjeux des mobilités circulaires de main-d'oeuvre: l'exemple des saisonniers étrangers dans l'agriculture méditerranéenne», *Méditerranée* 113 (disponible en [<http://mediterranee.revues.org/3753>]).
- MICHALON, B. y POTOT, S. (2008), «Quand la France recrute en Pologne. Réseaux transnationaux et main-d'œuvre agricole», *Etudes rurales* 182, pp. 87-102.
- MORICE, A. y MICHALON, B. (2008), «Les migrants dans l'agriculture: vers une crise de main-d'œuvre?», *Etudes rurales* 182, pp. 9-28.
- MORILLA, J. (2001), «Cambios en las preferencias de los consumidores de vino y respuestas de los productores en los dos últimos siglos», en J. Carmona, J. Colomé, J. Pan-Montojo, y J. Simpson, *Viñas, bodegas y mercados*, Zaragoza, Prensas Universitarias de Zaragoza, pp. 13-38.
- ORTIZ, D., ARNALTE, E., MORAGUES, A. y DOÑATE, S. (2011), «Las explotaciones agrarias de servicios: la configuración de una vía de gestión de la agricultura», Comunicación presentada al VIII Congreso de Economía Agraria, Madrid, 14-16 de septiembre.
- PAN-MONTOJO, J. (2009), «Las viticulturas europeas: de la primera a la segunda globalización», *Mundo Agrario* 9-18 (disponible en [<http://www.scielo.org.ar/pdf/magr/v9n18/v9n18a08.pdf>], último acceso el 27 de abril de 2016).
- PEDREÑO, A. (2005), «Sociedades etnofragmentadas», en A. Pedreño y M. Hernández (coords.), *La condición inmigrante. Exploraciones e investigaciones desde la Región de Murcia*, Murcia, Ediciones de la Universidad de Murcia, pp. 75-106.

- PEDREÑO, A. y RIQUELME, P. (2007), «La condición inmigrante de los nuevos trabajadores rurales», *Revista Española de Estudios Agrosociales y Pesqueros* 211, pp. 189-238.
- PIORE, M. (1983), «Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo», en L. Toharia, *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza.
- PIQUERAS, J. (1997a), *La meseta de Requena-Utiel*, Requena, Centro de Estudios Requenenses.
- (1997b), «La exportación de vino de España. Los efectos de la integración en la Unión Europea», *Cuadernos de geografía* 61, pp. 117-143.
- (2010), «El oídium en España: la primera gran plaga americana del viñedo. Difusión y consecuencias 1850-1870», *Scripta Nova. Revista electrónica de geografía y ciencias sociales* 14, pp. 323-339.
- (2011). *La estación de viticultura y enología de Requena. 1911-2011*, Valencia, Publicacions de la Universitat de València.
- PORTES, A. (2012), *Sociología económica de las migraciones internacionales*, Barcelona, Anthropos.
- REIGADA OLAIZOLA, A. (2012), «Más allá del discurso sobre la “inmigración ordenada”: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía», *Política y sociedad* 49 (1), pp. 103-122.
- SASSEN, S. (2007), *Una sociología de la globalización*, Buenos Aires, Katz.
- TORRES, T., ALLEPUZ, R., GORDO, M. (2014), «La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española», *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural* 16, pp. 7-37.
- TORRES, F. (2011), *La inserción de los inmigrantes. Luces y sombras de un proceso*, Madrid, Talasa.

# EMPLEABILIDAD VERSUS SOBRECUALIFICACIÓN

## Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España<sup>1</sup>

### *Introducción*

La reorganización económica iniciada en la década de los 80 estuvo impulsada por políticas neoliberales que intensificaron los procesos de internacionalización del capital y del trabajo (Harvey, D. 2007), garantizando «los derechos de las empresas multinacionales y la desregulación de las operaciones transfronterizas» (Sassen, 2007; p. 48) encontrando en el desarrollo de las tecnologías de la información su palanca de apoyo. Desde entonces, en las economías occidentales se imponen nuevos modelos de organización del trabajo que conjugan «flexibilidad», teorizada como movilidad y polivalencia pero encarnada en la realidad de las relaciones laborales como temporalidad y eventualidad (Coutinho, M. C. y Silva, K. S. S., 2011), junto con modernas formas de maximización del esfuerzo de los trabajadores basadas en la explotación de la subjetividad (Linhart, D., 2013), dando lugar con ello a una estructura ocupacional cada vez más polarizada y precarizada en estas economías (Benito, R. y Miguel, S., 2011; Davia, M. A., 2014).

Estos cambios no solo han reducido las posibilidades de los jóvenes trabajadores titulados para desarrollar expectativas de carrera profesional a largo plazo (Brown, P., 2003), también para encontrar empleos de acuerdo a su nivel de formación inicial. En el caso de España, las particularidades de su mercado de trabajo, caracterizado por la importante presencia de empleos temporales, la falta de reconocimiento profesional (Recio, A. y Banyuls, J. 2011), descualificación (Calle, P. L. y Rojo, R. I., 2013) y un alto nivel de segmentación, ayudan a explicar por qué el camino que los universita-

---

Recibido: 4-VII-2016.

Versión final: 29-I-2017.

\* Damián Herrera Cuesta, Personal Investigador, Depto. de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, Obispo Trejo, n.º 2, Madrid. Correo electrónico dherrera@poli.uned.es.

<sup>1</sup> Este artículo ha sido posible gracias a las ayudas recibidas desde la UNED para la realización de la tesis doctoral del autor.

rios españoles deben recorrer para acceder a una ocupación ajustada con su formación<sup>2</sup> sea tortuoso (Montalvo, 2009), caracterizado por la precariedad y, a menudo, estéril, siendo un país donde el número de trabajadores que se encuentran empleados en puestos de trabajo por debajo de su nivel formativo alcanza al 40% de los ocupados con algún título de nivel superior, doblando prácticamente la media de la UE (28), con el 24%<sup>3</sup>.

El análisis de la sobrecualificación se halla fuertemente vinculado a los estudios sobre la Empleabilidad de los titulados universitarios y es objeto de preocupación para los gobiernos europeos a la hora de diseñar sus políticas educativas y de empleo.

El concepto de Empleabilidad, es decir, «la combinación de factores que permiten a las personas avanzar hacia el empleo o acceder a él, permanecer en el empleo y progresar en su carrera» (2012/C 169/12)<sup>4</sup>, fue introducido por la Comisión Europea a través de la Estrategia Europea de Empleo (EEE) como parte del nuevo *corpus* teórico circunscrito al marco de *la Economía del conocimiento*, en el que los factores de capital y trabajo pierden protagonismo frente al papel del conocimiento (Boltanski y Chiappelo, 2002; p. 121). Entonces se quiso materializar la idea de que el desempleo, o fenómenos como el de la sobrecualificación de los trabajadores, son el resultado de los desajustes formativos derivados del impacto que las nuevas tecnologías tienen sobre el modelo productivo, dando pie de este modo a estimular la implementación de políticas activas de empleo centradas en la oferta. En España son numerosos los informes y estudios en este sentido (Izquierdo, M. *et al.*, 2013; de España, B., 2015; Michavila, F. *et al.*, 2016).

En el presente artículo realizamos un estudio longitudinal de la sobrecualificación en España a lo largo de los últimos quince años, entre los años 2000 y 2015, diferenciando su evolución por grupos de edad, entre los 20 y los 44 años. Los resultados obtenidos contradicen, en el caso de España, la tesis del capital humano, la cual atribuye a la falta de experiencia laboral de los jóvenes formados en niveles de educación superior, la sobrecualificación que experimenta una gran parte de ellos, una vez han finalizado los estudios. El análisis muestra que apenas un 6% de jóvenes trabajadores con estudios superiores consigue salir de la situación de sobrecualificación en la que se encontraba al comienzo de su vida activa al final del periodo, quince años después.

### *Discusión teórica*

La vinculación de correspondencia univoca entre la educación y la economía sugeridas por Solow y Deninson (Acevedo, M. C. *et al.*, 2012) tomaron forma con las tesis del capital humano (Shulzt, 1961). Desde entonces la

<sup>2</sup> Con el término ajuste hacemos referencia al estado de equilibrio entre lo que se ha estudiado y aquello en lo que se trabaja.

<sup>3</sup> Datos de Eurostat: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment\\_and\\_labour\\_demand#Over-qualification\\_rate](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_and_labour_demand#Over-qualification_rate)

<sup>4</sup> [http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C\\_.2012.169.01.0011.01.SPA&toc=OJ:C:2012:169:FULL](http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2012.169.01.0011.01.SPA&toc=OJ:C:2012:169:FULL)

variable educativa pasó a constituir parte del análisis económico sobre la productividad. Según este enfoque, la sobrecualificación tiene un carácter temporal cuya variable independiente es la experiencia laboral del individuo. Para Becker (1983), por ejemplo, los trabajadores aumentan su productividad apropiándose de nuevas habilidades y perfeccionando, por medio de su trabajo, las que ya poseían. Siguiendo este argumento, desde la teoría del ajuste se sostiene que, una vez los trabajadores con el paso del tiempo han ganado la experiencia necesaria, buscarán otro empleo de mayor cualificación (Pissarides, 2000). En España, diversos estudios parecen corroborar esta relación entre la experiencia adquirida y el ajuste de la cualificación con el puesto trabajo, dentro de las trayectorias laborales de los universitarios (Michavila, F. *et al.*, 2016; Montalvo J. G., 2009; Arribas R. G., 2007; Perales, I. M. y Gil-Hernández, C. J. 2015).

A partir de la década de los 90 se produjo una saturación del mercado egresado (Brown, P., 2005) que colapsó las capacidades del sistema productivo de las economías occidentales para absorber la oferta de trabajadores con niveles de educación superior. Esta situación dio lugar a una devaluación de los títulos que, a su vez, produjo lo que Blonssferd (1983, en Carabaña, 1996) llamó «*efecto de desplazamiento*», perfectamente identificado y descrito en España por Carabaña (1996), según el cual, trabajadores formados en niveles superiores desempeñan trabajos que no requieren una formación del mismo nivel educativo, desplazando al resto de trabajadores hacia empleos de nivel inferior o fuera del mercado laboral. Para Thurow (1983), esta dinámica se explica porque los empresarios, bien por resolver el efecto de incertidumbre en el proceso de reclutamiento, bien debido a las ventajas de maleabilidad y de explotación económica que tendría la contratación de un trabajador formado, prefieren contratar a aquellos trabajadores con más años de educación, independientemente del nivel educativo que requiera el empleo.

Desde la Sociología del trabajo, donde se pone un mayor énfasis en la observación de los procesos de producción, se viene identificando en las últimas décadas un cambio del modelo de relaciones laborales relacionado con el incremento de la temporalidad y con procesos de descualificación de los puestos de trabajo que, a su vez, se describen fuertemente asociados con la precariedad de las condiciones laborales (Cantera, L. M. *et al.*, 2008). En estudios recientes dentro del sector del Software en España, donde tradicionalmente se han empleado trabajadores altamente cualificados, se describen procesos de descualificación de los puestos de trabajo llevados a cabo por las empresas, incentivadas por políticas laborales desreguladoras, con el fin de aprovechar la alta cantidad de mano de obra cualificada disponible (Calle, P. L. y Rojo, R. I., 2013; p. 87), lo que podría ser extrapolable al conjunto de sectores que emplean a este tipo de trabajador, como el de la consultoría especializada.

Son estos procesos mencionados, a saber, la expansión educativa, la incapacidad del modelo económico para absorber la oferta de trabajadores cualificados y el cambio hacia un modelo de relaciones laborales caracterizado por la temporalidad y la precariedad, los componentes que vienen a dibujar el mapa explicativo de la sobrecualificación en las sociedades

tecnológicamente avanzadas, convirtiéndose así en un doble indicador. En primer lugar, del grado de desarrollo de una estructura económica que no puede incrementar su capacidad para generar empleo cualificado y, por lo tanto, en construir un mercado laboral de egresados que realmente dé oportunidades a los jóvenes trabajadores con estudios superiores. En segundo lugar, como un efecto de los cambios que se están produciendo en la organización del trabajo dentro de la *nueva economía empresarial avanzada* (Sassen, 2007). Cambios cuyas características, como la flexibilidad laboral, se ven correspondidas por políticas de empleo nacionales que, como el caso de España, facilitan la existencia de mercados laborales con altas tasas de temporalidad relacionada con trayectorias laborales precarias (Díaz, J. A. y Hernández, T., 2015), que hasta ahora se han venido asociando solo a aquellos grupos de jóvenes trabajadores con menos formación (Pericàs, J. M. V. y Andreu, M. L. 2016), pero que, sin embargo, durante las últimas décadas, viene afectando a un mayor número de trabajadores con niveles de educación superior, quienes no experimentan cambios en las condiciones de inestabilidad, precariedad y descualificación laboral a lo largo de su vida activa, quedando atrapados en puestos de trabajo donde no pueden aprovechar, en condiciones favorables, los conocimientos adquiridos.

### *La sobrecualificación*

#### a) Método de análisis

La sobrecualificación describe aquella situación laboral en que no existe correspondencia directa o relacionada entre el nivel y área de educación formal adquirida por el trabajador y las cualificaciones necesarias para el desempeño de la ocupación en que se encuentre empleado. En la literatura sobre el fenómeno, se emplean los términos «Ajuste» y «Desajuste» para indicar si existe o no correspondencia y el grado en que se produce esta, vertical cuando la relación entre el conocimiento adquirido y el trabajo es total, y horizontal cuando el ajuste tiene que ver entre el nivel educativo y el estatus de la posición, aunque no con el conocimiento en sí<sup>5</sup>. En el presente trabajo nos centramos en jóvenes trabajadores con educación superior, por lo que simplificamos estas relaciones, y a todos aquellos jóvenes titulados ocupados en empleos que se ajusten vertical u horizontalmente con la formación adquirida, los consideramos ajustados, mientras que aquellos que su nivel de formación es superior a las cualificaciones necesarias para el desempeño de su trabajo, los consideramos sobrecualificados o desajustados.

En la literatura existente sobre la medición de la sobrecualificación se emplean diversas formas de medición (Montalvo, 2009; García, J. S. M. 2013, 2017). Un modo subjetivo, centrado en la autoevaluación de los tra-

<sup>5</sup> Caso de los ingenieros que se ocupan como gestores, por ejemplo.

bajadores, un modo objetivo, o normativo, en los que se analiza las características del puesto de trabajo y las competencias o requisitos para su desempeño, y una tercera forma basada en fuentes secundarias.

Algunos Sociólogos proponen alternativas al modelo estadístico o *adecuacionista* (Coll J. P., 2011; Gobernado Arribas, 2007) porque consideran que la correspondencia entre las clasificaciones de los distintos niveles educativos y las ocupaciones, debido a su naturaleza convencional, no deja de ser una construcción con un alto componente de arbitrariedad normativa, asegurando que «no existe una relación biunívoca generalizada entre especialidades de formación y de empleo» (Coll J. P., 2011; p. 1065).

En el presente trabajo seguimos el procedimiento estadístico por varios motivos. En primer lugar, a pesar de reconocer las carencias y dificultades a la hora de trabajar con este tipo de fuentes, en el caso de los jóvenes trabajadores titulados, los datos agregados existentes nos permiten realizar aproximaciones a realidades estructurales y tener una imagen de la evolución en el tiempo de estas, como la proporción de universitarios titulados a lo largo de una serie de años y los sectores de actividad en que se emplean, por ejemplo, así como el nivel de cualificación de sus puestos de trabajo. En segundo lugar, al centrar nuestro estudio en la inserción de los jóvenes titulados podemos tener en cuenta la diversidad de ocupaciones en función del nivel de competencias requerida para su desempeño, y relacionarlas con el grado de educación formal alcanzado por el trabajador (Titulado en Educación Superior), independientemente de si se requiere o no licencia para ser ejercida, como puede ser el caso de los titulados ingenieros empleados como directores/gestores de empresa.

Para el análisis sobre el desajuste entre la educación que se posee y la cualificación requerida para el desempeño de tareas en el puesto de trabajo y su evolución a lo largo de la serie temporal 1999-2015, utilizamos los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA), ya que se trata de una fuente de información secundaria que nos facilita datos sobre el proceso de inserción laboral de todos los niveles educativos de interés en este trabajo.

A la vez, hemos utilizado los microdatos de la encuesta de inserción de los titulados universitarios en España (EILU 2014), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, así como también hemos aprovechado la información disponible sobre el fenómeno en las estadísticas de Eurostat.

Hemos seleccionado los datos de la población ocupada según grupo de edad, nivel educativo y ocupación principal correspondientes al segundo trimestre de cada año de la serie temporal estudiada, 1999-2015. La razón por la cual se ha escogido este trimestre es porque se trata del menos expuesto a variaciones derivadas de la estacionalidad de la demanda de factor trabajo.

Por último, para realizar la medición de la sobrecualificación a lo largo de la serie temporal, tomamos como referencia el procedimiento seguido por la OCDE<sup>6</sup>, que consiste en comparar el nivel educativo necesario para

<sup>6</sup> ISCO, por sus siglas en inglés.

acceder a una determinada ocupación según la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO), con el nivel educativo alcanzado por los trabajadores, basándose en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE)<sup>7</sup>. En nuestro caso empleamos las categorías principales de la Clasificación Nacional de Educación CNED-P elaborada por el INE a partir del CINE-2011, codificadas a una letra: A -Primera etapa de educación secundaria e inferior; B -Segunda etapa de educación secundaria y educación postsecundaria no superior; y C -Educación superior.

Siguiendo este procedimiento, agrupamos las nueve categorías ocupacionales según los niveles de cualificación esperados para el desempeño de las actividades correspondientes a cada grupo ocupacional del siguiente modo: alta cualificación (categorías 1 a 3), media (categorías 4 a 8) y baja (categoría 9). La correspondencia con los niveles educativos se fórmula del siguiente modo: la alta cualificación se corresponde con estudios universitarios, la media cualificación con estudios de secundaria y post secundaria no terciaria, y la baja cualificación hasta secundaria obligatoria.

#### b) Dónde se crea empleo en España, en qué sectores de actividad y para cubrir qué ocupaciones

El estudio de la evolución del empleo y de las ocupaciones por sectores de la actividad económica en España, a lo largo del periodo 1999-2015, nos lleva a corroborar las tesis de la polarización en la demanda de cualificaciones de la fuerza de trabajo (Pollert A., 1991; Peña, A. L., 1996, en Sanz de Miguel 2012) debido a la introducción de las nuevas tecnologías en los procesos de producción. Tesis que otros autores han desarrollado al observar que los empleos tienden a concentrarse en dos extremos diferenciados, por un lado en las ocupaciones que requieren altas cualificaciones, y por otro, en aquellas que no requieren cualificaciones más allá de una breve formación instructiva (Goos *et al.*, 2009; p.62).

La estructura sectorial española está conformada de un lado, por unos sectores primario y secundario que históricamente han venido arrastrando un fuerte atraso derivado de una estructura empresarial y propietaria heredadas del franquismo, con una escasa inversión en modernización y una productividad basada en el uso intensivo de mano de obra barata y precaria. Sectores que apenas se transformaron durante la transición política (Rodríguez, C. P. 1992; p. 313) y que en el siglo XXI siguen perdiendo peso en la estructura productiva, inmersos en los procesos de «*desindustrialización*» de los espacios, regiones y naciones productivas tradicionales» (Alonso, L. E. 1999; p. 111) que se vienen produciendo en las sociedades occidentales.

Por otro lado, los sectores económicos que entre 1999 y 2015 han tenido una tendencia positiva en la creación de empleo, incluso a partir de 2009, año en el que se expresan con fuerza los efectos de la crisis económica en

<sup>7</sup> ISCED por sus siglas en inglés.

España, son la función pública (principalmente Educación y Sanidad), el sector comercial y de servicios, y los sectores profesionales (principalmente los vinculados a la intermediación financiera y el asesoramiento a empresas). En el 2.º trimestre del año 1999, estos tres sectores aglutinaban el 49,58% de los empleos generados en ese periodo. En 2015, en el mismo periodo, generaron el 60,04%.

Tabla I. Evolución del peso relativo de las ocupaciones principales según sector de actividad económica. Comparativa 1999-2015. 2.º Tr. España<sup>1</sup>

	1999	2015	1999	2015	1999	2015
	<i>Comercio y hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55)</i>		<i>Intermediación financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74)</i>		<i>Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85)</i>	
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	2,50%	3,73%	16,52%	18,85%	64,90%	57,86%
Técnicos y Profesionales de apoyo	20,03%	17,01%	22,19%	22,25%	20,54%	18,44%
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	58,94%	61,01%	3,68%	4,38%	22,07%	20,88%
Trabajadores no cualificados	22,62%	24,78%	9,53%	13,26%	17,43%	22,01%

<sup>1</sup> Distribución relativa de empleo de cada ocupación descrita en cada uno de los sectores en el que mayormente se concentra cuantitativamente. Por ejemplo, durante el 2º Tr. de 1999 el 64,9% de los “Técnicos profesionales científicos e intelectuales” se concentraban en el sector de la Administración pública, el 16,52% en el sector de intermediación financiera y sólo un 2,5% de ellos se ocupaban en el Sector Comercio y Hostelería.

\* En apartado Anexo I pueden consultarse datos detallados de empleos por ocupación y sector de actividad económica de 1999 y 2015.

Tabla de elaboración propia.

Fuente: EPA.

En la evolución de estos tres sectores existen algunas diferencias. En la parte expansiva del ciclo económico (entre el 2005 y el 2008) crecieron con fuerza los empleos en la función pública (3,29%), en los sectores profesionales<sup>8</sup> (el 1,16%) y en el sector comercial y de servicios (1,02%). Durante el ciclo recesivo (entre 2009 y 2015) los empleos públicos vieron su

<sup>8</sup> Intermediación financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74)

tendencia de crecimiento contrarrestadas por la acción del gobierno y apenas crecieron un 0,54%; los sectores profesionales, arrastrados por el debacle de la construcción, apenas crecieron un 0,69%; en cambio, el sector comercial y de servicios creció un 1,76%, por encima incluso que en el periodo anterior.

Tras esta revisión de la evolución de los empleos en los diferentes sectores económicos podemos pensar que una parte importante de las nuevas generaciones de trabajadores durante las décadas 80 y 90 pudieron haber experimentado algún grado de anomía debido a la desaparición paulatina de puestos de trabajo en sectores que fueron emplazamientos laborales para sus ascendientes. Sin embargo, discutimos la idea de que la innovación tecnológica esté produciendo que los empleos se estén concentrando en ocupaciones más cualificadas en detrimento de las menos cualificadas<sup>9</sup>.

La evolución de la estructura ocupacional entre 1999 y 2015 confirma la tendencia a la polarización de la oferta de empleo. Por un lado, hacia el conjunto de las ocupaciones que requieren altas cualificaciones técnicas o científicas y, por otro, hacía el conjunto de ocupaciones que no las requieren.

Así, la oferta de la ocupación *Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio*, asociada con niveles de cualificación media, fue la que más creció entre 1999 y 2015, pasando de representar el 14% de los empleos generados durante el 2.º trimestre de 1999 a suponer la cuarta parte, el 23%, en el 2.º trimestre del 2015.

Y al mismo tiempo también creció de forma significativa, aunque con menor intensidad, la oferta de la ocupación *Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales*, vinculada con altas cualificaciones, la cual pasó de representar el 12% de los empleos generados en el segundo trimestre de 1999 a representar el 17% en el mismo periodo de 2015.

Frente a la disminución paulatina de la oferta del resto de ocupaciones<sup>10</sup>, estas dos son las que mantuvieron una tendencia continuada de crecimiento a lo largo del periodo, lo que afirma la tendencia de polarización ocupacional.

Incluso si medimos el peso relativo de las ocupaciones agrupadas según el nivel de cualificación asociado, también se reafirma esta tesis. En mayor grado, si cabe, cuando consideramos que la mayoría de las ocupaciones pertenecientes al grupo de aquellas a las que se les asigna un nivel de cualificación media sufrieron una mayor pérdida de peso relativo en el número total de empleos por estar relacionadas con el sector de la construcción<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> En este sentido, Smith (1994) documenta que la actividad de grandes empresas de la industria alimentaria viene a probar que, en determinados sectores, el fin de los mercados de masas no es más que un mito (en Sanz de Miguel, 2013; p. 59).

<sup>10</sup> Con excepción de la ocupada por Trabajadores no cualificados que se mantiene estable en torno al 14% de los empleos durante todo el periodo.

<sup>11</sup> Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, y *Operadores de Maquinaria e instalaciones*.

De hecho, el conjunto de ocupaciones que normalmente se asocian con altas cualificaciones aglutinaban el 31% de los empleos durante el 2.º trimestre de 2005, y el 34% diez años después, en 2015. A la vez que el grupo ocupacional con el que se asocian niveles medios de cualificación pasó de representar el 53% en 2005 al 54% en 2015.

Gráfico I. Número de empleos según ocupación principal.  
Serie 1999-2015, 2.º Tr.

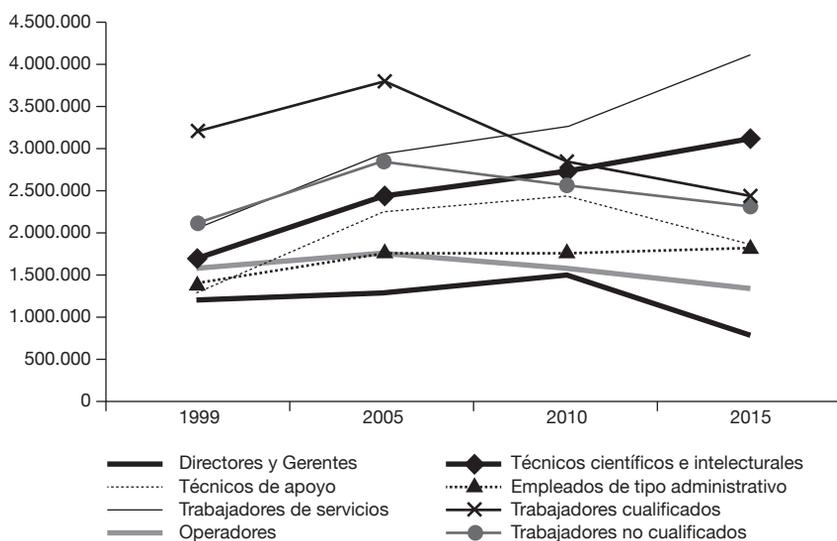


Gráfico de elaboración propia.

Fuente: EPA.

De manera detallada, los profesionales científicos e intelectuales se emplearon mayormente en la Administración pública, en Educación y en Sanidad. El 64,9% de estos profesionales se emplearon en el sector público en el 2.º trimestre de 1999; y el 57,86%, en el mismo periodo diez años después, en 2015.

Los técnicos y profesionales de apoyo se emplearon mayormente en intermediación financiera y en actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74), en Administración pública, en Educación, en Sanidad, en comercio y en hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55).

Los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio se emplearon principalmente en el sector comercial y en el de la Administración pública. En estos sectores, respectivamente, se concentraban el 61% y el 21% durante el 2.º trimestre de 1999; y el 59% y el 22% en 2015.

Finalmente, los trabajadores no cualificados encontraron empleo en el sector comercial, en la hostelería y en la Administración pública. Durante

el 2.º trimestre de 1999, un 23% y un 17%, respectivamente; y durante el mismo periodo de 2015 el número de empleos asociados a esta ocupación fueron el 22% y el 25%, respectivamente.

c) Modelo productivo y sobrecualificación en España.

Un estudio longitudinal por grupos de edad entre 2000-2015

A lo largo de los primeros quince años del siglo XXI, los jóvenes trabajadores en España se han empleado en hostelería, cuidados personales, seguridad y comercio mayormente. Entre el año 2009 y 2015, a consecuencia de la caída del sector de la construcción y su efecto de arrastre a otros sectores de la industria (Rocha, F. y Aragón, J., 2012), desaparecieron en estos sectores 1.014.399 empleos cubiertos por jóvenes<sup>12</sup>: el 48% del total de los trabajadores jóvenes ocupados se empleaba en estas ocupaciones en el 2.º trimestre de 2000; y el 31% en el mismo periodo del año 2015.

Tabla II. Población ocupada sobrecualificada. Edad  $\geq 16 \leq 29$  años. 2000/2015 2.º Tr.

	2000		2015	
Población ocupada $\geq 16 \leq 29$ años	4.218.949		2.374.607	
Ocupada con Baja formación*	1.506.034		769.777	
Ocupada con Formación media	995.459		656.832	
Ocupada con Estudios superiores	1.717.456		947.997	
Sobrecualificación de ocupados con estudios de formación media	117.661	11,82%	94.895	14,45%
Sobrecualificación de ocupados con estudios superiores	667.913	38,89%	440.763	46,49%

*Baja formación:* Analfabetos (código 80 en CNED-2000); Educación primaria incompleta (código 11 en CNED-2000); Educación primaria (código 12 en CNED 2000); Primera etapa de educación secundaria (códigos 21-23, 31, 36\* en CNED-2000); Primera etapa de educación secundaria (códigos 21-23, 31, 36\* en CNED-2000).

*Formación Media:* Segunda etapa de educación secundaria. Orientación general (código 32 en CNED-2000) y Orientación profesional.

*Estudios Superiores:* Educación superior (códigos 50-56, 59, 61 en CNED-2000).

Tabla de elaboración propia.

Fuente: EPA.

<sup>12</sup> Trabajadores cualificados, operadores de maquinaria y trabajadores sin cualificación específica (36)

La mayoría de los empleos ocupados por las nuevas generaciones no requieren estudios superiores<sup>13</sup>, si bien se observa un incremento de 5,7 puntos del número de científicos e intelectuales, ocupaciones que en el caso de España se hallan asociadas con el mundo de la docencia y la Administración pública.

Durante el 2.º trimestre de 2015, casi un millón de jóvenes trabajadores ocupados poseían estudios superiores (947.997), el 46% de ellos, prácticamente la mitad (440.763 jóvenes trabajadores), ocupaban empleos que requerían un nivel de formación medio o bajo. Quince años antes, en el año 2000, el número de jóvenes trabajadores con estudios superiores ocupados en empleos de baja cualificación era superior (667.913 jóvenes trabajadores), el 39% del total de trabajadores ocupados de este tipo, una proporción similar con 2015, el 46%, incluso teniendo en cuenta que entonces, en el año 2000, eran el doble el número de trabajadores ocupados que poseían un título superior ocupados (1.717.456).

Tabla III. Índice de variación de la sobrecualificación en la población ocupada según grupo de edad a lo largo de la serie de años entre 1999-2015. 2.º Tr.

<i>Grupo de edad</i>	$\sigma$	<i>Promedio</i>	<i>Coefficiente de variación (cv)</i>
$\geq 16 \leq 19$	0,053	0,217	0,244
$\geq 20 \leq 24$	0,042	0,308	0,137
$\geq 25 \leq 29$	0,039	0,306	0,126
$\geq 30 \leq 34$	0,04	0,282	0,143
$\geq 35 \leq 39$	0,048	0,262	0,184
$\geq 40 \leq 44$	0,055	0,233	0,236
$\geq 45 \leq 49$	0,051	0,202	0,252
$\geq 50 \leq 54$	0,038	0,175	0,22
$\geq 55 \leq 59$	0,029	0,13	0,224
$\geq 60 \leq 64$	0,036	0,121	0,298
$\geq 65$	0,039	0,068	0,581

Tabla de elaboración propia.

Fuente: INE.

<sup>13</sup> En el 2.º Tr. del año 2000, según la Encuesta de Población Activa (EPA), el número de jóvenes trabajadores empleados en ocupaciones para cuyo desempeño se le supone la necesidad de poseer un título educativo de nivel superior representaban el 20,30% (856.276) de los empleos ocupados por trabajadores mayores de 16 y menores de 30 años, mientras que 16 años después, en el 2.º trimestre del año 2015, representaban el 26%, con 617.559 registros. Fuente: EPA

El examen del grado de homogeneidad de la sobrecualificación (Tabla IX) entre los trabajadores ocupados en España a lo largo de los últimos quince años, por grupos de edad, indica que los grupos de edad entre 20 y 39 años presenta una mayor homogeneidad y por lo tanto, como apuntan algunos estudios sobre el tema (Gobernado Arribas, 2007), los trabajadores titulados dentro de estos grupos de edad tienen una mayor probabilidad de experimentar la sobrecualificación en el mercado laboral.

Junto a esto, también observamos que el resto de grupos de edad, excepto para los mayores de 60 años, tiene un nivel de dispersión que no supera el 25%, es decir, cuando los trabajadores envejecen a lo largo del periodo, se mantienen unas probabilidades relativamente estables de que los trabajadores titulados dentro de estos grupos de edad experimenten la sobrecualificación. Estos resultados indican que la sobrecualificación tiene un efecto generación, tal como han observado otros autores (Melendres P. S., 2006; p. 217), es decir, la imposibilidad para emplearse en un puesto de trabajo acorde con sus capacidades y nivel educativo no se supera con el paso del tiempo sino que acompaña al individuo a lo largo de su trayectoria laboral.

En el siguiente gráfico representamos la evolución de los diferentes grupos de edad de trabajadores sobrecualificados en España entre los años 2000 y 2015. Los trabajadores sobrecualificados que en el año 2000 tenían entre 20 y 29 años representaban entre el 34% y el 37%<sup>14</sup> de los trabajadores titulados ocupados pertenecientes al mismo grupo de edad. Quince años después, cuando los sujetos han alcanzado edades comprendidas entre los 35 y los 44 años, la proporción relativa de trabajadores sobrecualificados representaban entre el 29% y el 31%. Esto quiere decir que apenas entre un 5% y un 6% del grupo de trabajadores sobrecualificados que en el año 2000 tenían entre 20 y 29 años pudieron salir de esta situación durante el periodo estudiado, quince años después, ya con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años.

El último grupo sobre el que podemos hacer un seguimiento de contraste, aunque solo hasta el 2010, conformado por aquellos trabajadores ocupados que en el año 2000 tenían una edad comprendida entre los 30 y los 34 años y se encontraba sobrecualificado (27%), ha crecido un 5%, representando el 32% de ocupados sobrecualificados ya con edades comprendidas entre los 40 y los 44 años.

En general, la proporción de trabajadores empleados por debajo de sus competencias se incrementó a partir de 2008 coincidiendo con la crisis financiera y a pesar de la pérdida de activos que supuso la emigración masiva de jóvenes españoles con estudios superiores a terceros países a partir de aquel año (Ceballos, M. J. H., 2013; Navarrete Moreno *et al.*, 2014). Sin embargo, las líneas de tendencia muestran que en la medida que los trabajadores cumplen años, la sobrecualificación se incrementa

<sup>14</sup> Para realizar este ejercicio de observación hemos tomado dos grupos de edad que en el gráfico aparecen desagregados ( $\geq 20 \leq 24$ ,  $\geq 25 \leq 29$ ) y los hemos fusionado en un solo grupo ( $\geq 20 \leq 29$ ), pero hemos mantenido la proporción correspondiente a cada grupo como los vértices del intervalo de edades (34% y 37%).

Gráfico II. Sobrecualificación según grupos de edad en España. 1999-2015. 2.º Tr.

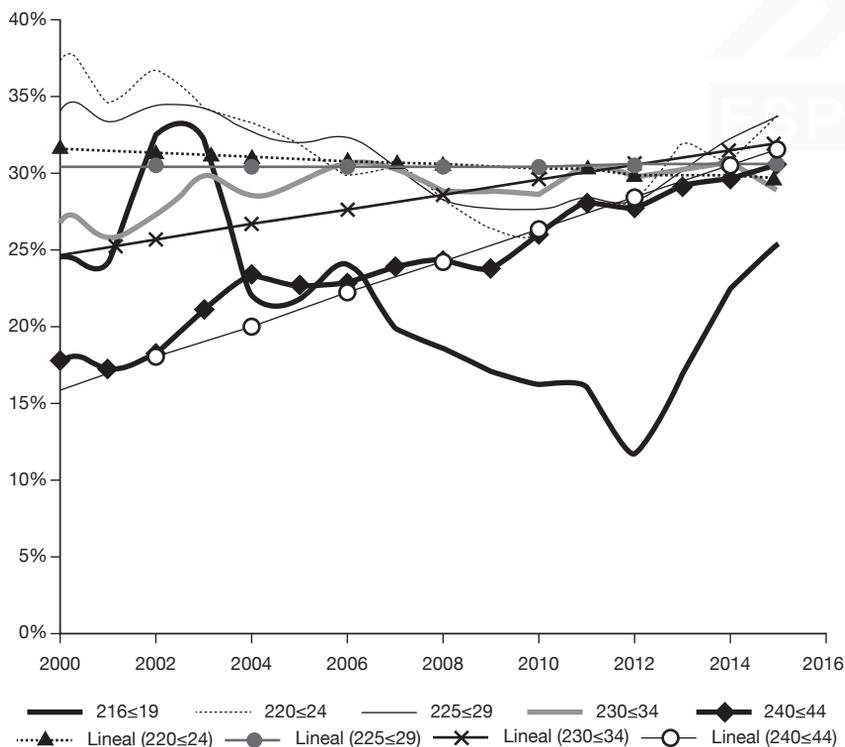


Gráfico de elaboración propia.

Fuente: EPA.

antes y después de 2008. Así, por ejemplo, los que en el 2000 tenían entre 25 y 29 años y se encontraban ocupados sobrecualificados representaban el 34% de los trabajadores ocupados con título de nivel superior. Este mismo grupo, seis años después, es decir, con edades entre los 30 y los 34 años, representaban el 32%. Es decir, apenas un 2% de trabajadores había salido de la situación de sobrecualificación en 2006, año en que la economía no se hallaba en estado de crisis. En la medida que estos jóvenes trabajadores cumplían años no salían de su situación, lo que hizo que el número de empleados sobrecualificados en los grupos de edades comprendidas entre los 30 y los 44 años se fuese incrementando sustancialmente a lo largo del periodo.

Como hemos dicho, esto sucede antes y después de la crisis financiera y sus consecuencias para el empleo en España, por lo que podemos deducir que, sin negar la influencia de tales consecuencias a partir de los años 2009 y 2010, el modelo productivo en España ha sido incapaz de absorber y crear oportunidades profesionales a las nuevas y viejas generaciones de

trabajadores en España durante, al menos, las últimas dos décadas<sup>15</sup>, lo que puede ser explicado por los procesos de descualificación y precarización que caracterizan el desarrollo de dicho modelo.

Esta observación nos lleva a pensar que la sobrecualificación es un fenómeno que aumenta en la sociedad española. Un porcentaje muy alto de trabajadores sobrecualificados no logran salir de esta situación a lo largo del periodo, lo que contradice las tesis del capital humano que contempla la variable «experiencia» como el factor determinante que explica la situación de sobrecualificación durante los primeros años en la trayectoria laboral de los trabajadores.

d) Otros factores relacionados con la sobrecualificación:  
demografía y ramas de conocimiento

Ortega, basándose en datos de la EPA, observó recientemente que a lo largo del periodo 2007-2012 los activos titulados con edades comprendidas entre los 25 y los 34 años había descendido, 104.100 en el grupo con edades comprendidas entre los 25 y los 29, y 102.200 entre los 30 y los 34 años (Ortega, A. S. 2013). Si bien no podía asegurarlo completamente, el autor entendía que este descenso de activos podría deberse a la emigración de titulados a terceros países durante el periodo de mayor efecto de la crisis. La duda se debía a que la evolución demográfica de la población de estos grupos de edad había caído durante los últimos años y esto parecía ser un factor con un fuerte efecto explicativo.

Efectivamente, la población de ese grupo de edad descendió durante los años estudiados, pero lo hizo la población general, aún quedaba por saber si lo hizo de la misma manera la población titulada. Nosotros realizamos un análisis en el que comprobamos la evolución del número de matriculados universitarios con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años y lo hemos contrastado con el curso demográfico de la población general de la misma edad. Nuestro propósito era saber si realmente la población potencialmente titulada durante los años en que Santos Ortega realizó el análisis había descendido en la misma proporción que la población general del mismo grupo de edad.

Lo que el análisis muestra es que la población matriculada en la Universidad con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años, ha crecido, confirmando el hecho de la expansión educativa, sufriendo durante los años 2010 y 2011 una disminución brusca, efecto de la crisis, pero que, posteriormente se recupera, vuelve de nuevo a los niveles anteriores. Es decir, la población universitaria desde el año 1998, potenciales titulados en el periodo 2007-2012, no descendió como lo hizo la población general de su misma edad, lo que refuerza la intuición de que la pérdida de activos licenciados

---

<sup>15</sup> El fenómeno de la *sobrecualificación* en España ya fue analizado en este sentido, así Luís Toharía, mediados los 90, decía lo siguiente: «Se observa que en general el auge del empleo registrado a partir de 1985 no ha exigido grandes cualificaciones» (en Toharía, 1997).

Gráfico III. Evolución del número de matriculados universitarios con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años y evolución demográfica de la población general de su misma edad entre 1998 y 2015

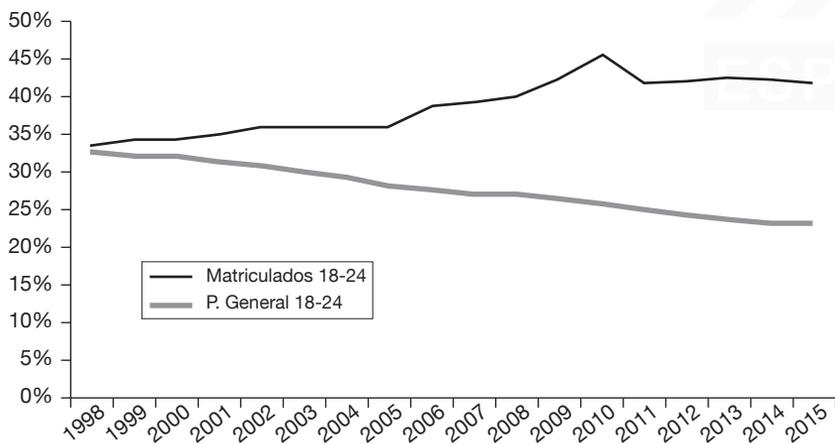


Gráfico de elaboración propia.

Fuentes: INE, MECD.

se debe a la emigración de estos a terceros países y no al descenso demográfico de la población joven en general.

Otro de los factores relacionados con la sobrecualificación es el tipo de estudios y ramas de conocimiento (Pérez, F. y Serrano Martínez, L. 2012). El Instituto nacional de estadística (INE) a través de la Encuesta de Inserción Laboral de los Titulados Universitarios españoles (EILU, 2014) nos permite conocer los datos sobre la trayectoria laboral de los jóvenes titulados en el curso 2009/2010 a lo largo de los cuatro años siguientes de su titulación (2014), diferenciándolos según la rama de conocimiento en la que se hayan cursado los estudios.

Los datos confirman los resultados de otros muchos estudios e informes que relacionan el tipo de estudios con el grado de sobrecualificación de los titulados universitarios (Barone, C. y Ortiz, L., 2011). Los titulados en Arte y Humanidades son los trabajadores con mayores niveles de sobrecualificación cuatro años después de finalizar los estudios (44%) y también con un mayor porcentaje de parados 37%. En el otro extremo, los trabajadores de Ciencias de la salud son los que tienen menores niveles de sobrecualificación (95%), y también, junto con los titulados en Ingeniería y Arquitectura, los que menos desempleo sufren (20%).

La interpretación que nosotros hacemos de estos datos nos aleja de la lectura a partir de la cual algunos expertos sitúan la demanda como el criterio determinante para la asignación y la adjudicación de financiación a las universidades públicas, limitando las oportunidades económicas a aquellos procesos de conocimiento para los que no existe una demanda desarrollada (Miras-Portugal, María Teresa, *et al.*, 2013; p. 56). Desde nuestro punto

Gráfico IV. Sobrecualificación entre los titulados españoles por ramas de conocimiento

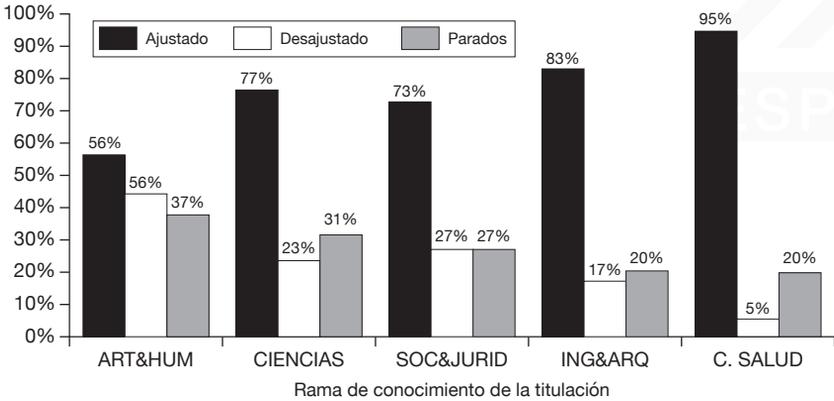


Gráfico de elaboración propia.

Fuente: EILU 2014.

de vista, este tipo de propuestas no haría sino seguir desplazando fuera de los planes de estudios superiores áreas de conocimiento, despreciadas por la economía y por una industria poco creativa, en línea con las políticas educativas que promueven los estudios en ramas científico-técnicas en detrimento de las Humanidades, reforzando la idea general de que estas poseen un escaso interés rentable<sup>16</sup> (Navarro, V., 2013)<sup>17</sup> y ofrecen menos oportunidades. De aquí se desprende el hecho de que cada vez sean menos los estudiantes que eligen este tipo de estudios.

## Conclusiones

El concepto moderno de empleabilidad concebido por autores como Hillage y Pollard (1998) durante la década de los 90, es descrito como una suerte de disposiciones, habilidades y cualificaciones que el individuo necesita tener para acceder a un empleo y mantenerse en él. Forma parte del diseño de las políticas educativas y de empleo de los gobiernos neoliberales en Europa, que colocan al individuo como responsable final de su calidad como empleable en el mercado laboral. Esta forma de comprender la empleabilidad ya fue atacada por autores como Brown, P., (2003), porque en ella se ignora que en las sociedades capitalistas contemporáneas, aun siendo la formación necesaria para el acceso a un empleo, lo que determina en primer lugar la empleabilidad de un individuo es el mercado laboral y no sus capacidades.

<sup>16</sup> Estudios sobre la rentabilidad de la educación. Con este enfoque pueden consultarse los siguientes trabajos: Arrazola, M. y de Hevia, J. (2003); Gómez, M. L. N., Ruiz, A. C., Gutiérrez, O. D. M. y Burón, C. G. (2001); Puente, S. (2014), entre otros.

<sup>17</sup> <http://www.vnavarro.org/?p=8588>

Observando el fenómeno de la sobrecualificación hemos podido ver que la empleabilidad de los jóvenes trabajadores titulados en España no se resuelve únicamente en términos de formación. Las políticas activas de empleo destinadas a este grupo solo tienen sentido en contextos productivos capaces de aprovechar sus cualificaciones y conocimientos.

La *sobrecualificación* en España supera el 40% de los jóvenes activos con estudios de nivel superior. No se trata de un fenómeno coyuntural, consecuencia de situaciones imprevistas y pasajeras, sino, más bien, estructural, arraigado en el tiempo, en las instituciones y en un modelo de desarrollo productivo incapaz de organizar la producción de modo que los jóvenes trabajadores titulados puedan desarrollar sus habilidades y capacidades productivas en condiciones que hagan posible el bienestar individual y colectivo. Ni siquiera la emigración masiva de estudiantes universitarios a terceros países, una vez se hicieron notar los efectos de la crisis de 2008 en el mercado laboral, pudo hacer caer los niveles de población joven activa sobrecualificada en España.

Tan solo entre un 5% y un 6% del grupo de trabajadores sobrecualificados que en el año 2000 tenían entre 20 y 29 años pudieron salir de esta situación durante el periodo estudiado, quince años después, ya con edades comprendidas entre los 35 y los 44 años. La mayoría de estos jóvenes empleados en ocupaciones que nada tienen que ver con sus capacidades y nivel educativo no pueden superar esta situación con el paso del tiempo, acompañándolos a lo largo de su vida laboral.

Algunas ramas de conocimiento tienen mayores dificultades para ser reconocidas en el mercado laboral. Es el caso de los estudios correspondientes a la rama de Arte y Humanidades. Sin embargo esto no debe servir de argumento para cargar contra estas ramas considerándolas como la causa última de su falta de espacio en el modelo de desarrollo productivo moderno, por el contrario, debe ser motivo de preocupación por la sociedad en su conjunto y por los gobiernos en particular, que deberían movilizar recursos a través de programas y políticas de activación industrial para frenar su desaparición e impulsar su desarrollo y crecimiento.

Es cierto que algunos autores desde la economía de la educación empiezan a reconocer los beneficios que la extensión de la educación tiene para la sociedad en su conjunto más allá de un posible incremento de la productividad y de la rentabilidad individual y empresarial. Desde la sociología nos alegramos que se retome la importancia de estos efectos beneficiosos en los análisis económicos y muy especialmente en las políticas orientadas a mejorar la calidad formativa. Estamos de acuerdo en que las instituciones educativas también deben afrontar el reto de responder a las demandas de la sociedad así como también ser fuentes de resolución de problemas y de desarrollo. Sin embargo, frente a la tendencia instrumentalista de algunos economistas que quieren presentar a la educación y sus instituciones como objetos susceptibles de inversión y ganancia, desde la sociología examinamos con cuidado el valor social que la educación a lo largo de la historia y en todas las sociedades humanas sigue representando como puente a través del cual los individuos acceden al mundo del conocimiento y de la cultura.

Observando el papel que la educación y la tecnología tienen en el proceso de transformación social y económica, pensamos que lo importante es formar a las personas para que sean capaces de participar del espacio social común, de los derechos sociales y económicos, dotándose así de los medios para poder controlar el futuro de su entorno y el suyo propio.

Anexo I. Número de empleos por ocupación principal. 1999-2015. 2.º Tr.

	1999	2005	2010	2015
Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	1.191.901	1.295.627	1.497.474	783.350
Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	1.694.828	2.443.366	2.729.132	3.111.330
Técnicos y Profesionales de apoyo	1.329.386	2.202.824	2.396.385	1.895.381
Empleados de tipo administrativo	1.423.749	1.778.834	1.732.545	1.819.242
Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	2.045.281	2.926.266	3.257.922	4.115.986
Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	723.434	594.711	475.979	444.160
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción.	2.506.726	3.194.013	2.394.819	1.983.370
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	1.559.286	1.756.566	1.601.702	1.343.579
Trabajadores no cualificados	2.110.859	2.879.501	2.560.781	2.280.669
Total	14.585.450	19.071.708	18.646.739	17.777.067

Tabla de elaboración propia.

Fuente: EPA.

Anexo II. Empleos según sector de Actividad Económica.  
1999-2015. 2.º Tr.

<i>Sectores de actividad económica</i>	<i>1999</i>	<i>2005</i>	<i>2010</i>	<i>2015</i>
Agricultura, silvicultura y pesca (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	2.113.208	2.008.783	1.545.575	1.480.844
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y del papel (códigos CNAE-93: del 15 al 22)	2.178.343	2.357.816	1.653.422	1.616.943
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua (códigos CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41)	1.990.762	2.301.697	2.057.670	1.923.937
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas (códigos CNAE-93 del 29 al 37)	1.737.760	1.938.953	1.602.341	1.470.821
Construcción (código CNAE-93: 45)	3.090.237	4.700.352	3.396.265	2.185.824
Comercio y hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55)	6.628.938	8.427.929	8.630.385	8.852.931
Transporte (códigos CNAE-93 del 60 al 64)	1.715.425	2.252.383	2.873.952	2.766.641
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74)	2.791.846	4.373.577	4.714.182	4.737.841
Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85)	5.109.598	6.967.284	8.052.040	7.864.809
Otros servicios (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)	1.953.627	2.992.388	2.976.381	2.832.486

Tabla de elaboración propia.

Fuente: EPA.

Anexo III. Distribución relativa de la población ocupada según ocupación principal y sector de actividad económica.  
Años 1999 y 2015

	1999				
	Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y Profesionales de apoyo	Trabajadores de restauración, protección y vendedores de comercio	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la	Trabajadores no cualificados
Sectores económicos/o ocupaciones principales					
Agricultura, silvicultura y pesca (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	0,38%	0,77%	0,58%	0,58%	7,21%
Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel (códigos CNAE-93: del 15 al 22)	1,97%	6,44%	1,13%	15,74%	7,43%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua (código CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41)	2,97%	8,04%	0,31%	12,78%	6,79%
Construcción maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras (códigos CNAE-93 del 29 al 37)	2,44%	6,64%	0,31%	13,81%	5,93%
Construcción (código CNAE-93: 45)	2,26%	3,08%	0,09%	38,60%	10,54%
Comercio y hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55)	2,50%	20,03%	58,94%	11,92%	22,62%
Transporte (códigos CNAE-93 del 60 al 64)	2,01%	5,63%	1,13%	1,75%	5,85%
Intermediaci-financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74)	16,52%	22,19%	3,68%	1,42%	9,53%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85)	64,90%	20,54%	22,07%	2,73%	17,43%
Otros servicios (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)	4,04%	6,65%	11,78%	0,68%	6,67%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Sectores económicos/ ocupaciones principales	Técnicos y Profesionales científicos e intelectuales	Técnicos y Profesionales de apoyo	Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio	Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción, y la	Trabajadores no cualificados
Agricultura, silvicultura y pesca (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	0,29%	0,50%	0,27%	0,58%	4,14%
Industria de alimentación, textil, cuero, madera y del papel (códigos CNAE-93: del 15 al 22)	0,77%	4,68%	0,69%	14,31%	4,53%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua (códigos CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41)	3,14%	8,88%	0,17%	11,49%	5,38%
Construcción maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras (códigos CNAE-93 del 29 al 37)	2,76%	5,64%	0,09%	12,66%	4,12%
Construcción (código CNAE-93: 45)	1,90%	4,19%	0,11%	34,47%	6,12%
Comercio y hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55)	3,73%	17,01%	61,01%	15,24%	24,78%
Transporte (códigos CNAE-93 del 60 al 64)	7,17%	11,58%	1,67%	2,32%	7,74%
Intermediaci-financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67 y del 70 al 74)	18,85%	22,25%	4,38%	2,90%	13,26%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85)	57,86%	18,44%	20,88%	3,42%	22,01%
Otros servicios (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)	3,54%	6,82%	10,73%	2,61%	7,93%
Total	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: EPA.

## Bibliografía

- ACEVEDO, M. C., MONTES, I. C., MAYA, J. J. V., GONZÁLEZ, M. N. V., y MEJÍA, T. B. (2012), «Capital humano. Una mirada desde la educación y la experiencia laboral», *Cuadernos De Investigación* 56.
- ALONSO, L. E. (1999), *Trabajo y ciudadanía. Estudios Sobre La Crisis De La Sociedad*, Madrid, Trotta y Fundación 1.º de Mayo.
- BARONE, C. y ORTIZ, L. (2011), «Overeducation among european university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation», *Higher Education* 61 (3), pp. 325-337.
- BECKER, G. S. (1983), *El capital humano: Un análisis teórico y empírico referido fundamentalmente a la educación*, Madrid, Alianza editorial.
- BENITO, R. y MIGUEL, S. (2011), «Desempleo y precariedad laboral en Europa», *Acciones e Investigaciones Sociales* 14, pp. 5-33.
- BOLTANSKI, L. y CHIAPPELLO, E. (2002), *El nuevo espíritu del capitalismo*, Madrid, Akal.
- BROWN, P., HESKETH, A. y WILLIAMS, S. (2003), «Employability in a knowledge-driven economy», *Journal of Education and Work* 16 (2), pp. 107-126.
- BROWN, P. y SCASE, R. (2005), *Higher education and corporate realities: Class, culture and the decline of graduate careers*, Routledge.
- CALLE, P. L. y ROJO, R. I. (2013), «La conformación del modelo productivo español: El caso paradigmático de la industria del software», *Lan Harremank: Revista De Relaciones Laborales* 28, pp. 70-99.
- CANTERA, L. M., CERVANTES, G. y BLANCH, J. M. (2008), «Violencia ocupacional: El caso de los profesionales sanitarios», *Papeles Del Psicólogo* 29 (1), pp. 49-58.
- CARABAÑA, J. (1996), ¿Se devaluaron los títulos?, *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas* 75, pp. 173-213.
- CEBALLOS, M. J. H. (2013), «Migración cualificada de profesionales de España al extranjero», *Anuario De La Inmigración En España* 2013, 89-108.
- COLL, J. P. (2011), «La relación entre educación y empleo en Europa», *Papers: Revista De Sociología* 96 (4), pp. 1047-1073.
- Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo (22 y 23 de marzo de 2005), documento recuperado de [[http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms\\_Data/docs/pressData/es/ec/84344.pdf](http://www.consilium.europa.eu/ueDocs/cms_Data/docs/pressData/es/ec/84344.pdf)].
- Conclusiones del Consejo de 11/05/2012; P.C 169/12, documento recuperado de [<https://www.sepe.es/LegislativaWeb/verFichero.do?fichero=09017edb800c92a4>].
- COUTINHO, M. C. y SILVA, K. S. S. (2011), «El lugar del sujeto en el contexto del trabajo contemporáneo», *Nuevas Formas De Organización Del Trabajo y La Empleabilidad*, pp. 209-230.
- DAVIA, M. (2014), «Evolución del empleo de bajos salarios en España», *Documento De Trabajo* 4.
- DÍAZ, J. A. y HERNÁNDEZ, T. (2015), «El mercado de trabajo y las políticas de cohesión social en España», *Sistema: Revista De Ciencias Sociales* 239, pp. 31-44.
- Directrices estratégicas comunitarias, 2007-2013 COM/2005/0299 final, documento recuperado de [<http://eurlex.europa.eu/legalcontent/ES/TXT/?uri=URISERV:g24230>].

- EPA, disponible en [[http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736030639&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&secc=1254736030639&idp=1254735976595)].
- Eurostat, 2015, documento recuperado de [<http://ec.europa.eu/eurostat>].
- GARCÍA, J. S. M. (2017), «Sobrecualificació dels titulats universitaris i mobilitat social», *Papers: Revista De Sociologia* 102 (1), pp. 29-52.
- GOBERNADO ARRIBAS, R. (2007), «La sobreeducación en España: Estudio descriptivo y revisión crítica del concepto», *Papers: Revista De Sociologia* 86, pp. 11-31.
- GÓMEZ, M. L. N., RUIZ, A. C., GUTIÉRREZ, O. D. M. y Burón, C. G. (2001), «Un análisis comparativo del rendimiento de la educación en España», X Jornadas De La Asociación De La Economía De La Educación, pp. 321-334.
- GOOS, M., MANNING, A. y SALOMONS, A. (2009), «Job polarization in Europe», *The American Economic Review* 99 (2), pp. 58-63.
- HARVEY, D. (2007), *Breve historia del neoliberalismo*, Madrid, Akal.
- HILLAGE, J. y POLLARD, E. (1998), «Employability: Developing a framework for policy analysis», *DfEE London*.
- HOMS, O., CAPRILE, M., FRIAS, J. y SANZ, P. (2014), *La transición de los jóvenes a la vida activa: Una cuestión estructural*.
- IZQUIERDO, M., PUENTE, S. y FONT, P. (2013), «Evolución del desajuste educativo entre la oferta y la demanda de trabajo en España», *Boletín Económico* 6.
- LINHART, D. (2013), *¿Trabajar sin los otros?*, Publicacions de la Universitat de València.
- MELENDRES, P. S. (2006), «La nueva economía y la sobrecualificación entre los jóvenes catalanes. Principales resultados de un nuevo sistema de indicadores», *Cuadernos De Relaciones Laborales* 24 (1), pp. 199-229.
- MICHAVILA, F., MARTÍNEZ, J. M., MARTÍN-GONZÁLEZ, M., GARCÍA-PENALVO, F. J. y CRUZ-BENITO, J. (2016), *Barómetro de empleabilidad y empleo de los universitarios en España*, 2015 (primer informe de resultados).
- MIRAS-PORTUGAL, M. T., ALZAGA VILLAAMIL, Ó., DE AZCÁRRAGA FELIU, J., CAPMANY FRANCOY, J., GARICANO GABILONDO, L., GOÑI URCELAY, F. y URREA CORRES, M. (2013), *Propuestas para la reforma y mejora de la calidad y eficiencia del sistema universitario español*, Ministerio De Educación, Cultura y Deporte.
- MONTALVO, G. (2009), «La inserción laboral de los universitarios y el fenómeno de la sobrecualificación en España», *Papeles De Economía Española* 2.
- NAVARRETE MORENO, L., CUENCA GARCÍA, C., DÍAZ CATALÁN, C., DÍAZ CHORNE, L. y ZÚÑIGA, R. (2014), *La emigración de los jóvenes españoles en el contexto de la crisis: Análisis y datos de un fenómeno difícil de cuantificar*, INJUVE-Observatorio de la Juventud en España.
- NAVARRO, V. (1 de marzo de 2013), «Las reformas educativas del PP», *Revista Digital SISTEMA* (disponible en [<http://www.vnavarro.org/?p=8588>]).
- ORTEGA, A. S. (2013), «Fuga de cerebros y crisis en España: Los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales», *Areas. Revista Internacional De Ciencias Sociales* 32, pp. 125-137.

- PEÑA, A. L. (1996), *Innovación, tecnología y cualificación: La polarización de las cualificaciones en la empresa*, Consejo Económico y Social de España.
- PERALES, I. M. y GIL-HERNÁNDEZ, C. J. (2015), «Origen social y sobreeducación en los universitarios españoles: ¿es meritocrático el acceso a la clase de servicio?», *REIS. Revista Española De Investigaciones Sociológicas* 150 (1), pp. 89-111.
- PÉREZ, F. y SERRANO MARTÍNEZ, L. (2012), *Universidad, Universitarios y Productividad En España*.
- PERICÀS, V., MIQUEL, J. y LÓPEZ ANDREU, M. (2016), «Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales», *Papers: Revista De Sociología* 101 (1), pp. 5-30.
- PISSARIDES, C. A. (2000), *Equilibrium unemployment theory*, MIT press.
- POLLERT, A. (1991), *Farewell to flexibility?*, Blackwell.
- RECIO, A. y BANYULS, J. (2011), «Crisis y modelos nacionales de empleo: La experiencia de diez países europeos en la crisis», *Revista De Economía Crítica* 11, pp. 173-184.
- ROCHA, F. y ARAGÓN, J. (2012), «La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España», *Gaceta Sindical* 19, pp. 67-90.
- RODRÍGUEZ, C. P. (1992) «La movilización empresarial de la fuerza de trabajo», *Debates Sobre El Empleo III*, España, pp. 303-318.
- SANZ DE MIGUEL, P. y PEÑA, L. (2013), *La activación en la estrategia Europea de empleo*.
- SASSEN, S. (2007), «A sociology of globalization», *Análisis Político* 20 (61), pp. 3-27.
- SCHULTZ, T. W. (1961), «Investment in human capital», *The American Economic Review* 51 (1), pp. 1-17.
- THUROW, L. (1983), *Dangerous currents: The state of economics*, OUP Catalogue.
- TOHARIA, L. (1992), «El mercado de trabajo español: Evolución y perspectivas», *Debates Sobre El Empleo III*, España, pp. 23-36.

## TRABAJADORAS EN UNA ECONOMÍA EN TRANSFORMACIÓN

### La participación laboral de las madrileñas en el primer tercio del siglo xx<sup>1</sup>

#### *Introducción: las mujeres en un mercado laboral en radical transformación*

El primer gran problema para toda investigación que se preocupa por la participación económica de las mujeres en el pasado es el de la ocultación de la actividad y del empleo. Hace ya mucho tiempo que quedó asentada la escasa fiabilidad de las fuentes documentales históricas en el registro de la actividad económica femenina<sup>2</sup>; particularmente se ha llamado la atención sobre el subregistro en censos, padrones y otras estadísticas oficiales en el que empleos y puestos laborales formales eran sistemáticamente ocultados en beneficio de la ocupación «sus labores». Debajo de la imagen de amas de casa que nos ofrece la documentación se escondían numerosas trabajadoras de fábrica y talleres, que cumplían horarios regulares y estables en muchos de los centros de trabajo surgidos en la industrialización. A ellas habría que añadir otro gran sector de trabajadoras cuya labor era silenciada por no ajustarse a los estándares formales de lo que se consideraba una actividad económica: vendedoras ambulantes, trabajadoras del servicio doméstico por horas, obreras a domicilio que facturaban piezas a destajo

---

Recibido: 11-I-2017.

Versión final: 8-II-2017.

\* Rubén Pallol Trigueros, Departamento de Historia Contemporánea, Facultad de Geografía e Historia, Universidad Complutense, Madrid. Grupo de Investigación «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea», UCM. Correo electrónico: rpallolt@ucm.es

<sup>1</sup> Este artículo se enmarca dentro de los resultados del Proyecto «La sociedad urbana en la España del primer tercio del siglo xx. Madrid y Bilbao, vanguardia de la modernidad. 1900-1936», financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Referencia: HAR2015-65134-C2-1-P.

<sup>2</sup> Camps, E. «De ocupación, sus labores: El trabajo de la mujer en los albores del siglo xx (Sabadell, 1919-1920)», en M. González Portilla y K. Zárraga Sangroniz (dir.), *IV Congreso de la Asociación de Demografía Histórica*, Bilbao, UPV,1999, vol.2, p. 549-562; Arbaiza Villalonga, M. «La “cuestión social” como cuestión de género: Femenidad y trabajo en España (1860-1930)», *Historia contemporánea*, 21 (2000), pp. 395-458.

para fábricas, lavanderas y decenas de trabajos más sin los que no habría sido posible el funcionamiento económico de las sociedades industriales de fines del XIX y comienzos del XX<sup>3</sup>.

En tiempos recientes se ha realizado un esfuerzo por paliar dichos problemas, y para ello se ha tratado de reconstruir las tasas reales de actividad laboral de las mujeres en distintos contextos económicos, aunque con particular predilección por el mundo fabril<sup>4</sup>. Con ello se ha puesto en evidencia el papel fundamental de las mujeres como fuerza laboral en la puesta en marcha y el sostenimiento de la industrialización en España. Ahora bien, sin negar la importancia y necesidad de proseguir con este tipo de estudios, parece necesario abordar nuevas cuestiones y reflexiones que enriquezcan el retrato de la participación de las mujeres en el pasado. Así por ejemplo, cabría destacar la escasa atención que tradicionalmente se ha prestado al trabajo de las mujeres en los servicios, olvidando que la profunda transformación que supuso la revolución industrial corrió paralela a un no menos radical cambio en las formas de organización del trabajo en el sector terciario<sup>5</sup>. Más que las obreras de fábrica, han sido olvidadas por la historiografía las secretarías administrativas, las empleadas de oficina, las telefonistas o las trabajadoras en distintas funciones públicas como la educación y la sanidad<sup>6</sup>.

Dicho descuido es particularmente grave si nos referimos a los grandes entornos metropolitanos, donde estos nuevos empleos fueron particularmente abundantes. En el caso de Madrid esto ha quedado bien claro en las últimas investigaciones que han caracterizado su proceso de modernización social y económica, destacando el papel del sector terciario como un motor de transformación tanto o más importante que el de la industria<sup>7</sup>. Al abandonar su modelo productivo y social del Antiguo Régimen la capital española, como el resto de grandes ciudades occidentales sometidas a las fuerzas modernizadoras capitalistas, no solo dejaron de ser economías gremiales y artesanales para convertirse en urbes obreras, sino que también se

<sup>3</sup> Como por ejemplo han mostrado Nielfa Cristóbal, G., «Las relaciones de género: imágenes y realidad social», *Arbor*, vol. 169, n.º 666 (2001), pp. 431-460; Pareja Alonso, A., «Las mujeres y sus negocios en la gran ciudad contemporánea. Bilbao a principios del siglo XX», *Historia Contemporánea*, 44 (2012), pp. 145-181.

<sup>4</sup> Tres ejemplos, aunque los estudios son numerosos, en Muñoz Abeledo, L., «Actividad femenina en industrias pesqueras de España y Portugal (1870-1930)», *Historia Contemporánea*, 44 (2012), pp. 49-71; Borderías Mondéjar, C., «Revisiting women's labor force participation in Catalonia (1920-36)», *Feminist Economics*, vol. 19, n.º 4 (2013), pp. 224-242; Pérez-Fuentes, P., «Women's Economic Participation on the Eve of Industrialization: Bizkaia, Spain, 1825», *Feminist Economics*, vol. 19, n.º 4 (2013), pp. 160-180.

<sup>5</sup> Zunz, O., *Making America Corporate, 1870-1920*, Chicago, University of Chicago Press, 1992.

<sup>6</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea. La Compañía Telefónica 1924-1980*, Barcelona, Icaria, 1993.

<sup>7</sup> Otero Carvajal L. E. y Pallol Trigueros, R., «El Madrid moderno, capital de una España urbana en transformación, 1860-1931», *Historia contemporánea*, n.º 39 (2009), pp. 541-588; de Miguel Salanova, S., «Los empleados en el Madrid del primer tercio del siglo XX», en Otero Carvajal, L. E. y Beascoechea, J. M., *Las nuevas clases medias urbanas: transformación y cambio social en España, 1900-1936*, Madrid, Catarata, 2015, pp. 79-99.

convirtieron en ciudades de empleados, en las que los trabajadores de cuello blanco adquirieron igual protagonismo que el trabajador manual. Conviene preguntarse si el desarrollo de uno y otro sector, afectaron de la misma manera al estatus de las mujeres como trabajadoras.

Para ello, en el presente trabajo se propone un examen combinado entre lo general y lo particular. En una primera parte se procederá a una caracterización general del mercado laboral madrileño en el primer tercio del siglo xx y de la particular inserción de las mujeres en él, a partir de los datos del padrón municipal de habitantes. A continuación se procederá a dos estudios de caso que puedan ilustrar las diferentes formas de inserción laboral de las mujeres según el sector de actividad. Por un lado la fábrica de jabones y artículos de perfumería Gal, en la que se empleaban tanto trabajadoras manuales como un importante sector de trabajadoras de administración. Por otro lado, la Compañía Telefónica que se configuró como una de las principales empresas empleadoras de mujeres en oficios nuevos y vinculados a los sectores punteros de la economía de servicios. Para dichos estudios de caso también se acudirá a la información contenida en padrones municipales y que nos permite trazar un retrato sociodemográfico de los trabajadores así como acercarnos a sus condiciones de vida a través del registro de las cuantías de salario y de alquiler de la vivienda en la que residían<sup>8</sup>.

### *El nuevo modelo productivo del Madrid del primer tercio del siglo xx*

Madrid cambió radicalmente su composición social y económica, así como su estructura urbana al calor de los cambios que auspició en España la Primera Guerra Mundial. De gran ciudad, que ya lo era en 1900 cuando había alcanzado los 500.000 habitantes, pasó a ser una metrópolis de más de un millón de vecinos. Dicho crecimiento, como ya se ha indicado, corrió paralelo y fue impulsado por una radical remodelación del modelo productivo de la ciudad y la aparición de nuevos motores en su economía. Una primera fuerza de transformación provino de la definitiva entrada de Madrid en el ciclo industrial, antes imposible por razones estructurales. Dichos impedimentos se salvaron por la utilización de nuevas fuentes de energía como la

---

<sup>8</sup> Los datos generales de Madrid resultan de la combinación de la recogida documental y análisis de diferentes miembros del grupo de investigación Complutense «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea», a quienes agradezco su cesión. Los datos totales manejados suman 921.000 habitantes recogidos en los padrones de 1860, 1880, 1905, 1930 y representando en cada una de las fechas analizadas más de un 40% del total de la población, una muestra suficientemente representativa del conjunto de la ciudad. Los análisis separados y originales de dichos datos se pueden encontrar en Pallol Trigueros, R., *El Ensanche Norte: Chamberí, 1860-1931. Un Madrid Moderno*, Madrid, Catarata, 2015; Vicente Albarrán, F., *El Ensanche Sur, Arganzuela (1860-1931): los barrios negros*, Madrid, Catarata, 2015; Carballo Barral, B., *El Ensanche Este. Salamanca-Retiro 1860-1931. El Madrid Burgués*, Madrid, Catarata, 2015; de Miguel Salanova, S., *Madrid, sinfonía de una metrópoli europea, 1860-1936*, Madrid, Catarata, 2016; Díaz Simón, L., *Los barrios bajos de Madrid, 1880-1936*, Madrid, Catarata, 2016.

electricidad que sustituía un carbón tan caro en Madrid y por la apertura de nuevos campos a la industria como el químico, la producción de maquinaria, de artículos de alimentación o las artes gráficas y de la edición, en los que Madrid no tenía una desventaja comparativa como en la siderurgia o el textil por la carestía de materias primas<sup>9</sup>. Así hasta la guerra civil se pudo asistir en Madrid a la multiplicación de su clase obrera industrial y de sus centros de trabajo fabriles. Fueron ganando peso en el mercado laboral los mecánicos y los obreros de fábrica, junto a los cuales mantuvieron gran presencia albañiles, pintores, carpinteros, electricistas, estuquistas y demás profesionales más o menos directamente relacionados con el ladrillo, pues el negocio seguía boyante en una ciudad que crecía más rápido que nunca.

El otro gran impulso a la remodelación económica y laboral de Madrid procedía de un sector servicios de nuevo cuño que multiplicó el número de trabajadores de cuello blanco. Lejos de lo que se tendía a pensar, esto no convertía a Madrid en un parásito que vivía a costa del resto del país, «un poblachón manchego lleno de subsecretarios», en palabras de Camilo José Cela. Aquellos empleados no se vinculaban a una burocracia estatal hipertrofiada sino a las firmas privadas en expansión al calor de la segunda ola industrial como las empresas de telecomunicaciones (telégrafos, correos y teléfonos), de banca y servicios financieros, agencias de seguros, compañías comerciales dedicadas a la representación o la publicidad. Eran oficios exigidos por una nueva economía crecientemente compleja, en la que eran tan importantes para competir en el mercado las innovaciones en el proceso de producción material de bienes industriales como la obtención de información y el desarrollo de técnicas de marketing. La amplitud de escala que estaba alcanzado la producción en España, con fábricas que a partir de la Primera Guerra Mundial especialmente empezaron a colocar sus artículos no solo en el mercado nacional sino también en el internacional, exigían condiciones de financiación y el desarrollo del sistema bancario. Todas estas funciones de un sector terciario moderno se concentraron en Madrid, que ya era capital política y asumió por fin su capitalidad económica; en la Gran Vía recién inaugurada, se instalaron las sedes de estas grandes empresas y multinacionales, en grandes oficinas que la convirtieron en una moderna economía de servicios<sup>10</sup>.

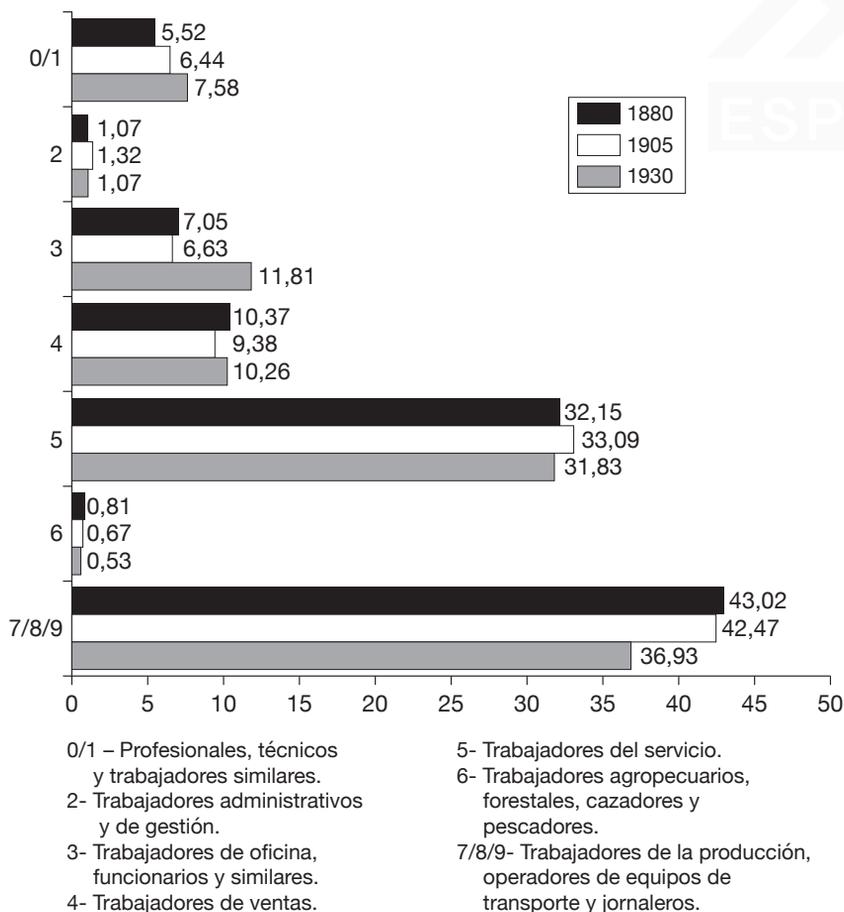
El análisis del padrón municipal da cuenta de esta evolución del mercado laboral madrileño<sup>11</sup>. Los datos agregados en las principales categorías socioprofesionales testimonian un crecimiento sostenido desde 1880 y acelerado a partir de 1905 tanto de las profesiones liberales como de los traba-

<sup>9</sup> García Delgado, J. L., «La economía de Madrid en el marco de la industrialización española», en Nadal Oller, J. y Carreras Odriozola, A., *Pautas regionales de la industrialización española: (siglos XIX-XX)*, Barcelona, Ariel, 1990, pp. 219-258.

<sup>10</sup> De Miguel Salanova, S., «Los empleados en el Madrid del primer tercio del siglo XX», *op. cit.*

<sup>11</sup> El sistema de clasificación profesional utilizado en el análisis es el internacional conocido como HISCO que permite sistematizar las centenares de profesiones aparecidas en el padrón municipal en agregados comparables con otros casos de estudio españoles y extranjeros. Una exposición detallada y un ejemplo pormenorizado de su uso en la historia urbana española en Pallol Trigueros, R. (coord.) «Dossier: HISCO y los sistemas de clasificación profesional para la Historia», *Revista de Demografía Histórica*, XXXII, 1 (2014).

Gráfico 1. Evolución mercado laboral madrileño 1880-1905-1930 (clasificación HISCO)



Los valores expresan el porcentaje sobre el total de trabajadores.

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Grupo de Investigación Complutense «Espacio, sociedad y cultura en la Edad Contemporánea» en los padrones municipales de Madrid de 1880, 1905 y 1930 conservados en Archivo de Villa de Madrid (AVM).

Trabajadores de oficina y los funcionarios, ambos colectivos vinculados a la nueva economía de servicios del Madrid de primer tercio de siglo xx. En compensación se hizo evidente a partir del cambio de siglo una pérdida de peso de los trabajadores manuales que pasaban de representar el 43% en 1880 a cerca del 37% en 1930. Sin embargo la verdadera transformación que se estaba operando en el mercado laboral madrileño no se puede entender si no atendemos algunos detalles que se esconden tras estos grandes agregados. Así por ejemplo la también pronunciada caída de los trabajadores que se presentaban como jornaleros, que pasaron de representar el 27% en 1905 a tan solo el 20% en 1930 es un signo evidente de cómo nuevos secto-

res de contratación avanzaban en Madrid a expensas de la economía informal. El jornalero había sido la figura más representativa de una economía madrileña en la que a finales del siglo XIX la construcción había sido el único sector capaz de integrar laboralmente a los abundantes inmigrantes que llegaban a sus calles. Hacia 1930, si bien el trabajo en las obras (con las condiciones laborales que llevaban asociadas) seguía siendo un nicho de empleo fundamental, habían aparecido otros caracterizados por mayor regularidad en las contrataciones y sueldos más estables (particularmente en fábricas y oficinas como hemos destacado ya).

Sin embargo no abundaremos en la descripción de esta evolución general del mercado laboral madrileño en la época, que ya ha sido descrita en anteriores trabajos<sup>12</sup>. En cambio interesa más mostrar la manera en que estos cambios repercutieron en la segmentación sexual del trabajo, describiendo la participación que hombres y mujeres registraban en los principales sectores de empleo madrileño.

Aun siendo conscientes del problema de subregistro de actividad femenina en los padrones municipales, tal como se ha señalado más arriba, la imagen que estos nos ofrecen de la distribución de los trabajadores madrileños por sectores en función de su sexo nos ofrecen pautas muy claras. Un primer rasgo sobresaliente es la fuerte concentración y feminización de uno de los sectores de empleo, el de los servicios personales (grupo 5) y que debe entenderse por el dominio casi absoluto de la profesión de sirvienta por parte de las mujeres. El trabajo como criada, se había feminizado hacía ya mucho tiempo y continuó siendo el principal sector de contratación para mujeres en Madrid a pesar de todos los signos de modernización que destaquemos<sup>13</sup>. Los hombres que aparecen en este colectivo eran en su mayoría empleados de servicios de seguridad como policías y bomberos o porteros de fincas urbanas. Un segundo rasgo que destaca es el absoluto dominio masculino en el resto de los sectores de empleo, si bien esto podría ser matizado teniendo en cuenta la ocultación de mucho del trabajo de las mujeres. Interesa destacar el escaso peso de las mujeres registradas en el trabajo manual (grupos 7, 8 y 9 de la clasificación HISCO), que no aumentó a pesar del desarrollo industrial ni de la expansión del empleo que esto supuso. Finalmente es de destacar el aumento significativo de la presencia de las mujeres entre los trabajadores de oficina y funcionarios, pasando de ser prácticamente inexistentes a representar uno de cada diez empleados en el sector en 1930.

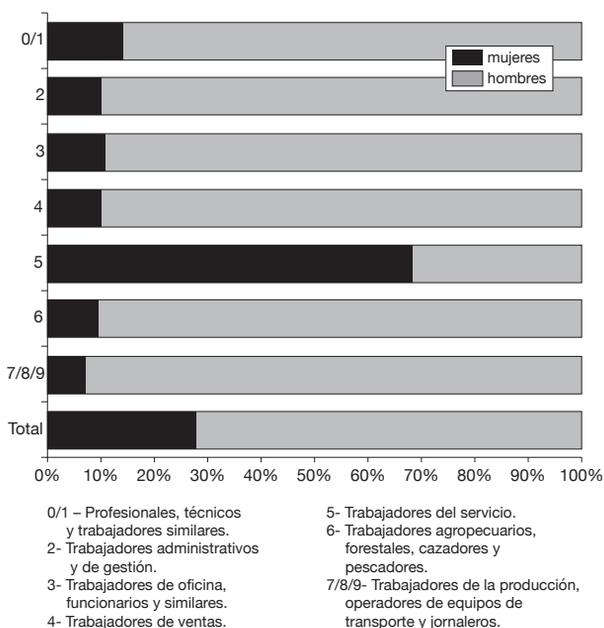
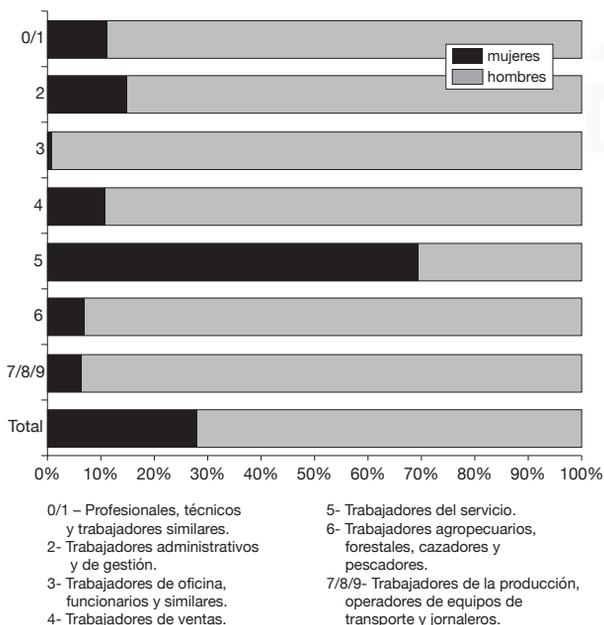
Precisamente el último dato es el que más luz arroja sobre los cambios en el modelo productivo madrileño y sus consecuencias para la inserción laboral de las mujeres. A lo que parece, la expansión de los servicios sí ha-

---

<sup>12</sup> Pallol Trigueros, R., de Miguel Salanova, S. y Díaz Simón, L., «HISCO en Madrid: una propuesta metodológica para el estudio de los mercados laborales en el pasado», *Revista de Demografía Histórica*, XXXII, 1 (2014), pp. 103-144.

<sup>13</sup> Sarasúa, C., *Criados, nodrizas y amos: el servicio doméstico en la formación del mercado de trabajo madrileño, 1758-1868*, Madrid, 1994; Carballo Barral, B., de Miguel Salanova, S. y de Pedro Álvarez, C., «La evolución del servicio doméstico en el mercado laboral madrileño (1880-1930)», *Revista de Demografía Histórica*, XXXIV, 1 (2016), pp. 63-100.

### Gráficos 2 y 3. Segmentación sexual del mercado de trabajo madrileño en 1905 y en 1930



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos recogidos por el Grupo de Investigación Complutense «Espacio, sociedad y cultura en la Edad Contemporánea» en los padrones municipales de Madrid de 1905 y 1930 (AVM).

bría supuesto la apertura de nuevos sectores de contratación para las mujeres, mientras que la industria habría perpetuado las ratios de masculinidad que ya existían previamente. No obstante, más allá lo que interesa es analizar el tipo de puestos laborales que esta nueva economía madrileña ofrecía a las mujeres y en qué medida les proporcionaban mejores condiciones de vida que en el pasado y les abrían la puerta a su emancipación social. Para ello se analizarán dos empresas emblemáticas del Madrid de la época que se distinguieron por sus amplias plantillas de mujeres: la Perfumería Gal, ejemplo paradigmático de los sectores punta de la Segunda Revolución Industrial, el químico y la Compañía Nacional de Telefónica, empresa de servicios representativa de las modernas formas de organización del trabajo del nuevo capitalismo estadounidense de entreguerras. De nuevo, los datos utilizados proceden del padrón municipal, con el que se podrán retrazar condiciones laborales y de vida de los trabajadores de dichas empresas.

### *Obreras y empleadas en la fábrica Gal*

En los años 30 Gal, que había sido fundada a finales del siglo XIX como droguería familiar en el centro del Madrid, se había convertido en la mayor firma de perfumería de toda España y una de las más importantes de toda Europa. Las claves de su éxito habían sido varias. Primero la innovación de sus fundadores, los hermanos Echeandía Gal, que habían proyectado en dos direcciones. Primero creando una amplia gama de productos, desde la colonia al petróleo para el cabello, pasando por diferente tipo de jabones que satisfacían una creciente demanda de mercado por los productos de higiene personal. Lanzados a bajo precio y producidos en masa fueron consumidos por amplias capas de la sociedad. Y en segundo lugar una rompedora estrategia márketing que difundió sus productos; no en vano Gal fue la empresa que creó la primera agencia de publicidad en España, primero dedicada a anunciar sus productos y luego incluso a crear anuncios para otras empresas<sup>14</sup>. Finalmente ayudaron las excepcionales condiciones creadas en el mercado por la Guerra Mundial, cuando desapareció casi por completo la competencia extranjera: Gal no solo conquistó el mercado español sino que abrió sucursales de venta en Londres y Buenos Aires para ampliar sus ventas.

Todo ello se correspondía con una organización de la producción que también busco modernizarse. La gran fábrica que Gal tenía en la plaza de la Moncloa fue una de las primeras en España en introducir la Organización Científica del Trabajo y aplicar el taylorismo, apostando por la especialización de los trabajadores y la división en departamentos y secciones, así como por la mecanización y la organización en cadena de montaje<sup>15</sup>. Tam-

<sup>14</sup> Rodríguez Martín, N., «Los inicios de la prensa publicitaria en España: las revistas empresariales», en Fernández Sanz, J. J., Sanz Establés, C. y Rubio Moraga, A. L., *Prensa y periodismo especializado IV*, Guadalajara, Editores del Henares, 2009, vol. 1, pp. 303-316.

<sup>15</sup> Candela Soto, P., «El trabajo doblemente invisible: mujeres en la industria madrileña del primer tercio del siglo XX», *Historia social*, 45 (2003), pp. 139-159.

Tabla 1: Trabajadores manuales de la fábrica Gal 1930

<i>Mujeres</i>				<i>Hombres</i>			
<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo fábrica</i>	<i>Jornal</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo fábrica</i>	<i>Jornal</i>
18	S	empaquetadora	2	31	C	jornalero	7,75
18	S	jornalera	2,5	32	S	peón de industria	4.500*
18	S	obrero	Ns	32	C	jornalero	7,5
20	S	ajuste de cajas	2,5	34	S	jornalero	8
20	S	jornalera	0	34	C	obrero	8
21	S	cajera	2,25	34	C	peón	7
21	S	jornalera	3	37	C	peón de fábrica	NS
22	S	jornalera	3	38	C	impresor	18
23	S	empaquetadora	3,5	40	C	impresor	Ns
24	S	cajera de cartón	2	41	C	obrero	NS
24	S	jornalera	2,5	42	C	fogonero	8
24	S	obrero	Ns	42	C	mozo	6
26	S	obrero	Ns	45	C	trabajador	10
26	S	jornalera	Ns	46	C	litógrafo	20
27	S	aprendiza	2,25	46	C	jabonero	11
27	S	jornalera	2,5	50	C	mecánico	5.000*
28	V	obrero	Ns				
28	S	empaquetadora	3				
29		jornalera	3,25				
29	S	obrero	3				
38	S	pegado de frascos	3,75				
38	S	obrero	3				
56	V	obrero	Ns				

\* Sueldos anuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón de Madrid, 1930.

bién fue una empresa pionera en la protección y cuidado de sus trabajadores, tal como publicitaba en *Pompas de Jabón*, la revista corporativa de la firma, donde se enorgullecían de ofrecer baños y duchas para los obreros en la fábrica, un servicio médico y hasta una guardería. También afirmaba haber implantado la jornada de ocho horas, las vacaciones pagadas y las bajas remuneradas por enfermedad. Como empresa en la vanguardia industrial y de organización del trabajo Gal ofrece un ejemplo inmejorable para analizar los cambios en el mercado laboral madrileño. Además, en el padrón de 1930 se han podido localizar a 78 de los 576 trabajadores de su plantilla, una muestra que recoge las distintas formas de trabajo y las condiciones laborales en la fábrica.

Un primer rasgo significativo era la fuerte presencia de mujeres entre sus trabajadores, algo común en muchas de las fábricas madrileñas desde ya antes de la industrialización. Sin embargo la fábrica ofrecía caminos profesionales muy diferentes a los varones y a las mujeres, tal como ya mostró Paloma Candela Soto en un artículo hace tiempo<sup>16</sup>. Los beneficiados eran los primeros, que ocupaban los mejores puestos, con altos salarios y condiciones laborales relativamente privilegiadas. La modernización tecnológica no les había perjudicado y algunos seguían considerados como mano de obra cualificada y especializada y por ello recibían altos salarios, como las 5.000 pesetas anuales que recibían los mecánicos o las 11 pesetas de jornal diario de un jabonero. También se distinguían los litógrafos y los impresores del departamento de publicidad o de etiquetado, que podían llegar a las 20 pesetas diarias.

Al mismo tiempo, la mecanización y la segmentación de la producción también dieron lugar a tareas que no requerían demasiada cualificación, como el cortado de las barras de jabón en pastillas, el troquelado para inscribir la marca, el envasado y empaquetado de los productos o el embotellado de colonia y su almacenaje en cajas y paquetes. Eran tareas, sencillas y repetitivas, en las que se concentraban las mujeres, inscritas en el padrón municipal con profesiones como «jornalera, obrera, cajera, empaquetadora» o dedicadas al «pegado de frascos». La diferencia en la cualificación profesional con los varones se transmitía a los salarios. En la muestra de obreros de Gal de 1930 ofrecida aquí, la mujer mejor pagada recibía 3,75 pesetas diarias mientras que el varón peor pagado cobraba 7.

Hombres y mujeres no eran considerados igual en la fábrica y por eso (o para reforzar esa desigualdad) se les segregaba tajantemente. Había trabajos masculinos y trabajos femeninos, realizados en departamentos diferentes y separados. Los hombres y las mujeres se situaban en distintas posiciones dentro de la larga cadena de producción de los jabones, desde la creación de la pasta base hasta que salían empaquetados y listos para la venta. Los obreros varones, privilegiados, se ocupaban de tareas directamente relacionadas con la fabricación del producto y las mujeres, en cambio se ocupaban de la presentación. Tal distinción de género en el trabajo estaba tan interiorizada que se explicitó en la legislación laboral de 1932,

---

<sup>16</sup> *Ibid.*

que establecía para el ramo de la perfumería que *«no se podrá obligar a ningún obrero a trabajos impropios de su sexo relacionados con la limpieza y que la costumbre asigne al femenino. Tampoco se podrá obligar a las obreras a trabajos que requieran fuerza superior a la normal de su sexo»* (CANDELA, 2007). Esta diferenciación sexual se trasladaba a sus trayectorias profesionales, de muy diferente recorrido. Los obreros varones podían ir adquiriendo cualificación profesional. Los peones de industria se convertían en fogoneros o jaboneros, incluso en mecánicos, cuando se familiarizaban con la cadena de producción, accediendo a mejores salarios y condiciones laborales. Las mujeres, encargadas de tareas periféricas (aunque necesarias) dentro del proceso de producción y solo entraban en contacto con los artículos ya elaborados y realizaban tareas manuales sencillas y repetitivas. Para ellas las escalas salariales y la expectativa de ascenso no existían en realidad y no parecía posible escapar de los jornales de miseria de menos de 4 pesetas diarias.

Con esta estructura de incentivos, era lógico el comportamiento de las obreras de la fábrica Gal, que se acomodaban a las mejores oportunidades del mercado laboral, participando solo cuando les era más rentable. Así, casi todas eran solteras y menores de treinta años: los jornales de 3 pesetas no merecían la pena después, si se casaban, pues en una economía familiar resultaba más valiosa su contribución como amas de casa. Ellas no podían contratar una criada y las tareas domésticas exigían prácticamente toda la jornada; si querían ganar algún dinero extra lo hacían como costureras a domicilio, lavanderas, asistentas o en cualquier tarea flexible sin horarios fijos. En fin, la participación laboral de las mujeres en las modernas fábricas seguía las mismas pautas de otros sectores en los que habían participado intensamente, como el servicio doméstico; las mujeres trabajaban plenamente solo durante su juventud pero no podían convertirlo en su forma de vida, pues los salarios eran demasiado bajos incluso para mantenerse solo a ellas, sin incluir hijos o marido. No era lo que sucedía a los varones que si podían encontrar en la fábrica un empleo compatible con su vida familiar: en los departamentos exclusivamente masculinos de la fábrica Gal muchos de los obreros tenían más de treinta años de edad, la gran mayoría estaban casados y contaban con un sueldo lo suficientemente alto para pagar casi todos los gastos de su hogar.

Sin embargo, en aquella empresa tan moderna existían otras vías de inserción laboral para las mujeres que se encontraba en sus oficinas donde se garantizaba la mejor distribución y comercialización del producto. En ellas se empleaban representantes comerciales para negociar con los minoristas, dibujantes y publicistas, químicos para crear nuevos artículos, contables, secretarías, telefonistas y dependientes de comercio de la propia fábrica. De tal manera que 34 de los 78 trabajadores de Gal empadronados en 1930 eran empleados de las oficinas y laboratorios. Igual que entre los trabajadores manuales, una gran parte eran mujeres y también en sus departamentos eran discriminadas respecto a los varones: ejercían puestos laborales específicos, considerados como propios de su sexo como el de telefonista o secretaria; sus sueldos eran menores que los de los varones. Pero había una gran diferencia con los talleres: los

puestos laborales en las oficinas les proporcionaban sueldo suficiente para mantenerse por sí solas y les abrían posibilidades de promoción y ascenso. Así las empleadas en las oficinas no eran solo jóvenes, que habían llegado para trabajar antes de casarse, sino que muchas habían pasado la treintena.

Tabla 2. Trabajadores en las oficinas de la fábrica Gal en 1930

<i>Mujeres</i>				<i>Hombres</i>			
<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo empresa</i>	<i>Sueldo anual</i>	<i>Edad</i>	<i>Estado civil</i>	<i>Cargo empresa</i>	<i>Sueldo anual</i>
21	S	empleada	1.800	26	C	empleado	5.000
23	S	empleada	3.000	26	C	empleado	3.900
23	S	empleada	2.400	28	C	ordenanza	1.800
26	C	empleada	3.600	29	C	empleado	4.200
26	S	empleada	2.400	30	C	embalador	3.000
27	S	empleada	3.300	33	C	empleado	5.000
29	S	empleada	5.000	34	C	ordenanza	1.800
30	S	comercio (empleada)	2.400	35	C	empleado	5.000
31	S	empleada	5.000	37	C	empleado	5.000
31	S	empleada	2.400	37	V	empleado	2.500
31	S	empleada	2.700	38	C	escribiente	5.000
32	S	empleada	1.500	42	S	dependiente de comercio	7*
35	S	dependienta	4.000	44	C	Empleado	
36	S	empleada	2.100	45	C	Empleado	5.000
40	V	empleada		46	C	dependiente	5.000
52	S	empleada	325**	46	V	excepcional	3.000
				48	S	escribiente	5.000
				50	C	comisionista	
				52	C	empleado	5.000
				57	C	portero	7
				63	C	industrial (g)	12.000

\* Jornales diarios.

\*\* Sueldos mensuales.

Fuente: Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón de Madrid, 1930.

De estas empleadas, había cinco que se presentaban como cabezas de familia. Una de ellas, Antonia de la Loma, con 31 años en 1930, compartía vivienda con sus tres hermanos menores y su madre viuda. Antonia era la mejor pagada en la familia con un sueldo de 5.000 pesetas anuales; su hermana menor, de 23 años, también estaba empleada en gal, por 3.000 pesetas anuales. El hermano menor, de 20 años, trabajaba en otra fábrica por 1.500 pesetas. Entre los tres pagaban un piso de 2.100 pesetas de alquiler al año. Una estructura de hogar similar era la de Soledad Robles, que convivía con su madre viuda y tres hermanos varones: un empleado de seguros, otro en ferrocarriles y el menor estudiante. En ambos casos, las hijas mayores habían sustituido al padre ausente y como él aportaban el salario más alto al hogar. Más interesante resulta el caso de María del Carmen Urgundi, de 36 años que compartía su vivienda con una de sus compañeras de la fábrica, de 32. Dos mujeres solteras viviendo de forma independiente gracias a sus salarios. Incluso había quien, como Teresa Nebot, de más de cincuenta años y sueldo mensual de 325 pesetas, vivía sola. Su salario le permitía alquilar en la calle Guzmán el Bueno una vivienda de seis habitaciones de 65 pesetas de alquiler. A diferencia del trabajo en la fábrica, los puestos laborales de las oficinas Gal permitían a las mujeres construir una forma de vida alternativa a la que les parecía abocar el discurso social y que les condenaba al matrimonio y al desempeño del papel de ama de casa. Es cierto que eran casos contados y que para desarrollar una carrera profesional, las mujeres parecían tener que evitar el matrimonio; solo una de las mujeres empleadas en Gal estaba casada. Era la esposa de José María Pérez Fernández, de 26 años, con quien además compartía lugar de trabajo. Ambos estaban empleados en la sección de ventas de las oficinas Gal, él con salario de 3.900 pesetas y ella con 3.600. La familia la cerraba una hija de un año y una sirvienta que se ocupaba de las tareas del hogar.

Lo importante de estos casos – y en general de todas las trabajadoras del terciario en Gal- es que se trataba de mujeres que accedían a mayores salarios y mejores condiciones laborales que las obreras manuales. Aunque las diferencias con los varones seguían existiendo, los salarios de 2.000 o 3.000 pesetas les permitían ejercer otros papeles dentro de sus economías familiares, diferentes a las de ama de casa o la de simple complemento al salario del cabeza de familia. Esta nueva condición de la trabajadora se mostraría con más fuerza en una gran empresa de servicios modernos como era la Compañía Telefónica.

### *La gran empresa de servicios: nuevas condiciones laborales y nuevas formas de desigualdad de género*

El sector de la comunicación telefónica era a comienzos de siglo xx un campo virgen para la expansión empresarial, donde no se contaba con experiencia previa alguna. El modelo cuajó con la creación de la Compañía Nacional Telefónica de España (CTNE) en 1924, empresa impulsada por la ITT norteamericana, que obtuvo el monopolio del servicio telefónico por con-

cesión de Primo de Rivera<sup>17</sup>. A partir de entonces la red telefónica se fue haciendo cada vez más tupida hasta conectar los principales centros de población del país y establecer comunicación fluida con el extranjero, de tal manera que, en vísperas de la II República, España ya contaba con un servicio moderno. Es cierto que la CTNE no partía de cero, la empresa matriz, la ITT contaba ya con gran experiencia y además en su creación absorbió a gran parte de la plantilla de antiguas empresas de telefonía. Con todo, su puesta en marcha fue un gran hito en la historia empresarial española. Se trataba de una corporación que contaba con miles de trabajadores, dedicada a uno de los sectores punta de la época y que por el origen de su capital simbolizaba la irrupción en España de las multinacionales protagonistas de un nuevo capitalismo.

El origen norteamericano del capital de la CTNE marcó profundamente su organización como empresa y centro de trabajo. Al frente de la Compañía se puso Lewis Proctor, hasta entonces en la subdirección de la empresa matriz norteamericana, y fue él, junto a sus colaboradores, quien diseñó la organización de CTNE, importando las dinámicas laborales propias de las grandes sociedades anónimas que por aquel entonces estaban revolucionando la economía estadounidense<sup>18</sup>. Telefónica nació con una plantilla de miles de empleados (8.750 en 1926<sup>19</sup>) que fueron encuadrados y distribuidos en un organigrama fuertemente jerarquizado y dividido en distritos regionales. Por supuesto, en Madrid, donde se establecieron las oficinas centrales, se concentraba gran parte de los trabajadores. Además la capital contaba con un número de abonados y generaba un tráfico de comunicaciones telefónicas muy superior al de cualquier otro centro urbano o localidad, con la excepción de Barcelona.

Por todo ello, en Madrid residía desde el más alto cargo de la compañía hasta su empleado más humilde, con lo que el rastreo a través del padrón municipal se puede obtener una representación amplia de la gama de situaciones laborales comprendidas en la CTNE. Desgraciadamente, los padrones no ofrecen todos los detalles de las condiciones laborales; entre sus 214 trabajadores registrados en 1930, las informaciones son parcas y se suelen limitar a señalar en su profesión el término genérico de «empleado» y el sueldo que percibían, sin especificar la tarea concreta que desempeñaban ni su formación profesional. Otros estudios que se han ocupado de la organización empresarial de la CTNE y de las relaciones laborales en su seno muestran, en cambio, que se distinguía de las antiguas empresas del sector por su estricta organización en diferentes departamentos y por la alta especialización exigida en cada uno de sus puestos laborales<sup>20</sup>.

En un principio, CTNE estuvo obligada a integrar en sus departamentos a los antiguos empleados de las compañías que, habían sido absorbidas o compradas por la CTNE. Sin embargo, desde pronto los directivos norteamerica-

<sup>17</sup> Pérez Yuste, A., «La creación de la Compañía Telefónica Nacional de España en la Dictadura de Primo de Rivera», *Cuadernos de Historia Contemporánea*, 29 (2007), pp. 95-117.

<sup>18</sup> Zunz, O., *Making America Corporate, 1870-1920*, *op. cit.*

<sup>19</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad...*, *op. cit.*

<sup>20</sup> *Ibid.*

nos fueron aplicando drásticas reducciones de plantilla que se centraron en estos trabajadores, cuyos salarios consideraban caros y a los que encontraban poco familiarizados con la nueva tecnología. Algunos de los recortes fueron especialmente dramáticos, como el despido de más de 200 trabajadores en marzo de 1929, y levantaron protestas que acabaron ahogadas en los comités paritarios de la dictadura<sup>21</sup>. Luego se fueron incorporando nuevos trabajadores, a muchos de los cuales además de contrato se les facilitaba una formación profesional, especialmente a los operarios de instalación de nuevas líneas y sistemas que precisaba la compañía en su expansión. En este sentido, fue también muy llamativa durante estos años la fuerte entrada de mujeres trabajadoras en la compañía, que llegaron a copar departamentos enteros y a feminizar muchas de las tareas<sup>22</sup>. La mujer telefonista, que trabajaba fuera de casa por un salario relativamente elevado y en un sector que entroncaba con la más rabiosa modernidad tecnológica, era en 1930 el mejor símbolo de los profundos cambios en el mercado laboral madrileño.

Tabla 3. Trabajadores de Telefónica. Padrón de Madrid, 1930

		<i>Mujeres</i>	<i>Empleados masculinos</i>	<i>Trabajadores manuales</i>	<i>Profesionales liberales</i>
Número total		65	102	29	18
Edades	18 a 29	35	42	17	2
	30 a 39	15	33	9	8
	40 a 49	9	16	3	4
	más de 50	3	11	0	4
Salario medio		2.278	5.570	8,29 diario	16.711
Salarios anuales, franjas	1.000 a 2.000	21	2	0	0
	2.001 a 3.000	20	12	4	0
	3.001 a 4.000	15	20	4	2
	4.000 a 5.000	0	21	0	0
	5.001 a 10.000	0	24	0	3
	más de 10.000	0	11	0	13

*Fuente:* Elaboración propia a partir de AVM, Estadística, padrón del Ensanche Norte, Este y Sur, 1930. Entre las mujeres, además de «empleadas» se agrupaban telefonistas, operadoras y una mecanógrafa. Los empleados masculinos se denominaban en su mayoría «empleados» aunque incluían a 1 escribiente, 1 perito 2 delineantes y 1 aparejador. Los trabajadores manuales eran jornaleros, peones, empalmadores y obreros. Los profesionales liberales eran fundamentalmente ingenieros (14), aunque también había abogados, 1 militar ingeniero y alto cargo de la empresa.

A pesar de sus carencias, los datos del empadronamiento nos permiten distinguir cuatro grandes sectores de trabajadores en la CTNE, que procedían de entornos profesionales muy distintos y a los que respondían condi-

<sup>21</sup> Pérez Yuste, A., *La Compañía Telefónica Nacional de España en la dictadura de Primo de Rivera (1923-1930)*, Tesis Doctoral Inédita, Madrid, Universidad Politécnica de Madrid, 2004.

<sup>22</sup> Cristina Borderías, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op cit.

ciones laborales muy diferenciadas. El grupo mayoritario era el de los varones registrados como «empleados», una denominación genérica que no especificaba la función precisa dentro de la empresa. Solo unos pocos indicaban ser peritos o delineantes y aparejadores ocupados en el diseño de las múltiples obras e instalaciones en que estaba embarcada la compañía; el resto debía de trabajar en oficinas en distintas labores ya de contabilidad o de gestión burocrática. Todos ellos tenían fijado su sueldo anualmente, un rasgo propio de los trabajadores de los servicios y que los distinguía, por lo general, de los obreros manuales que casi siempre indicaban en la estadística su salario por jornada trabajada. Por ello podían sentirse como privilegiados. Algunos procedían de las clases medias y populares; sus estudios primarios y secundarios les habían permitido acceder a aquel empleo en vez de seguir los pasos de sus padres, que habían sido obreros, artesanos o trabajadores manuales sujetos a los vaivenes de las contrataciones temporales<sup>23</sup>. Ellos, por el contrario, al estar encuadrados en una gran empresa, sabían que, si lograban la confianza de sus superiores podrían gozar de un empleo relativamente seguro y bien pagado, e incluso ir escalando posiciones dentro de la empresa para disfrutar de un sueldo cada vez más alto.

Es verdad que la situación de los empleados no era idílica; hubo ajustes de plantilla y despidos masivos para adaptar la empresa a las exigencias de la multinacional ITT. Por otro lado, las innovaciones en la organización del trabajo implicaron la imposición de una disciplina férrea en busca del máximo rendimiento laboral. Se introdujo el control de los tiempos por medio del reloj y el cronómetro, aplicando los modelos tayloristas al trabajo con el papeleo y con las operaciones telefónicas. Es también conocido su sistema de escuchas de los operadores telefónicos con el que se imponía el clima de disciplina, eficiencia y seriedad entre sus empleados<sup>24</sup>. Pero si con una mano la directiva agitaba el palo, con la otra tendía la zanahoria. La CTNE también trajo a España y consolidó algunas prácticas empresariales de protección a sus empleados y de identificación de estos con la empresa. La directiva fomentó la creación de asociaciones laborales tanto para canalizar la negociación colectiva como para desactivar huelgas y protestas. También se crearon cooperativas de consumo y de vivienda y se fomentó la identidad corporativa, creando clubs deportivos y organizando fiestas de empleados.

Trabajar en Telefónica se convertía así en una forma de vida. Eran los primeros pasos en España del modelo fordista de relaciones laborales, articulado en torno a grandes empresas que combinaban una fuerte jerarquía, una férrea disciplina y una actitud de protección paternalista que ofrecía al trabajador cierta estabilidad y la ilusión de un constante progreso en su status económico. No solo sus salarios eran ya de partida altos, comenzando generalmente en las 2.500 pesetas, sino que este aumentaba con la antigüedad en la empresa y la adquisición de experiencia, hasta alcanzar cifras importantes como las 4.000 y 5.000 pesetas anuales. A estos trabajadores se les dibujaba en el horizonte una trayectoria de progreso personal constante que parecía recuperar las viejas ilusiones gremiales de otros tiempos, cuando un

<sup>23</sup> Vicente Albarrán, F., *El Ensanche Sur, Arganzuela...*, op. cit., p. 245-256.

<sup>24</sup> Cristina Borderías, *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op. cit.

artesano empezaba siendo aprendiz, saltaba luego a la condición de oficial y culminaba su vida como maestro y dueño de un taller. Lo que la industrialización había hecho desaparecer en sus inicios parecía en parte devolverlo ahora con el surgimiento de las grandes empresas multinacionales.

Esta ilusión de estabilidad y progreso social la compartían los trabajadores varones dedicados a tareas manuales, dedicados a la puesta en marcha de las líneas de nuevos abonados y las infraestructuras de abastecimiento. Eran los empalmadores, celadores, instaladores, montadores de estaciones manuales, mecánicos y otros peones y obreros especializados de CTNE. Algunos de ellos declaraban un sueldo anual, como miembros de la plantilla fija, si bien la mayor parte se presentaba en el padrón como «eventuales» o «jornaleros», con salarios diarios que iban desde las 10 a las 12 pesetas. De todas maneras, su vinculación a una gran empresa en expansión hacía que su condición de jornaleros no fuera tan dura, pues la empresa les debía proveer con regularidad de trabajo. Esta integración de obreros manuales en la plantilla de una empresa esencialmente dedicada a los servicios, en regímenes laborales más o menos similares al de los trabajadores de cuello blanco, muestra cómo las grandes empresas y corporaciones de la época movilizaban a profesionales de todo el mercado laboral.

Como ya sucedía en la Perfumería Gal, la gran empresa de servicios exigía en su organigrama un amplio abanico de competencias y cualificaciones profesionales. Y en la cúspide se situaba un tercer grupo de trabajadores varones, los profesionales liberales, que representaban la elite de la compañía, tal como indican sus altos sueldos, por lo general superiores a las 10.000 pesetas anuales y a veces a las 20.000. La gran mayoría eran ingenieros especializados en las nuevas tecnologías de la comunicación y que habían estudiado en universidades extranjeras. Para poner en marcha una empresa como la CTNE, era necesario atraer el mejor capital humano disponible, buscando en el radio de acción más amplio posible. Algunos de estos ingenieros procedían de la empresa matriz, la ITT, y habían sido enviados a España por los propietarios norteamericanos para lanzar la compañía. También había muchos otros profesionales procedentes de los lugares más variados, desde el Québec a Zaragoza, desde Sevilla a Inglaterra. Licenciados de Universidad y doctores, ingenieros y abogados, miembros de las profesionales liberales que tradicionalmente habían ejercido por su cuenta y que, ahora, renunciaban a su antigua independencia para ponerse al servicio de una gran corporación cuyo crecimiento había de proveerles de exitosas carreras profesionales, mucho más espectaculares que en el pasado.

Para las mujeres, la participación laboral en Telefónica se producía en condiciones muy concretas y siempre en los mismos departamentos y tareas. Las 65 trabajadoras de la CTNE registradas en el padrón de 1930 se limitan a unas cuantas figuras profesionales, las de telefonista y operadora, además de la mecanógrafa, para las que en cambio los varones eran raros. Este tipo de segregación y de feminización de determinadas profesiones ya se había producido en otras grandes empresas, como se había visto en la perfumería Gal.

Al concentrar a las trabajadoras en unos pocos departamentos, como el de Tráfico, la Compañía Telefónica continuaba con prácticas de contrata-

ción antiguas respecto a las mujeres y que tenían varios objetivos. Por una parte, el aislamiento de las mujeres en un departamento sin compañeros varones garantizaba una imagen de buena reputación al empleo en la compañía. Uno de los argumentos más recurrentes contra la participación de la mujer en el mercado laboral formal y externo al hogar, había sido la condena de esa mezcla y confusión de sexos en la fábrica que podían empujar a la disipación y al extravío morales. La segregación entre hombres y mujeres en los centros de trabajo ya había sido una práctica frecuente en las industrias y lo seguía siendo en las modernas empresas de servicios de los Estados Unidos que se esforzaban en proyectar una imagen de moralidad que no perjudicara a su relación con los clientes. Otra de las excusas para concentrar a las mujeres en departamentos segregados nacía del argumento de que estaban particularmente cualificadas para determinadas tareas. Las mujeres eran mejores operadoras y telefonistas, lo mismo que también eran mejores cigarreras (y en el fondo, se entendía, mejores amas de casa). En las grandes fábricas de tabaco solo había mujeres porque se consideraba que solo las manos femeninas podían hacer una tarea tan delicada<sup>25</sup>. En Telefónica, como se las destinaba al departamento de Tráfico, donde se controlaban las llamadas y se atendía a los clientes, porque la capacidad de atención al público y la gestión de diversas tareas simultáneas – como la gestión de una centralita – se consideraban como aptitudes características de las mujeres<sup>26</sup>. Esto no evitaba sin embargo las continuas chanzas y bromas en la prensa (que reflejaban un discurso social más amplio) sobre la ineficacia de las operadoras de Telefónica. Cuando la red no funcionaba era siempre por culpa de las operadoras, por su distracción o por su poca aplicación en la tarea que se disculpaba, con condescendencia por la natural belleza de la joven trabajadora. Véase si no la recreación ficticia que hacía la revista *Buen Humor* de una conversación con «Julita Clavijo, telefonista del cuadro de la calle Jordán»:

—Central.

—Cloc, doc, cloc.

— ¡Central!

—Cloc, cloc, cloc.

— ¡¡Central!!

— Cloc, cioc, cloc.

(Y así hasta ochenta y dos veces)

— ¡Central!

—Diga.

—Oiga, señorita, por favor. ¡A ver el.23.78. S.!

—¿Lo había usted pedido ya?

—No.

— ¡Como dice usted: A ver el 32-78 ese!

— No, señorita. Digo el 23-78 S, porque es de Salamanca.

<sup>25</sup> Candela Soto, P., *Cigarreras madrileñas: trabajo y vida: (1888-1927)*, Madrid, Tecnos, 1997.

<sup>26</sup> Borderías Mondéjar, C., *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina...*, op. cit.

- ¿De Salamanca? ¡Qué casualidad! Igual que la nodriza de mi sobrinito.
- ¿Ah, sí? Yo también tengo un cuñado que es de allí. Con él precisamente quería hablar.
- ¿Y dice usted que es el 23-87 S?
- No. El 23-78.
- ¡Ah! Bien. El 27-38.
- No, amable señorita, fíjese: el 23-78.
- Bien.
- (Hay una pausa que dura desde las once treinta y cinco hasta las doce cuarenta y tres).

Finalmente el cliente no lograba establecer su llamada pero sí citarse con Julita que resulta ser «*bonita, gentil ¡y morena!*» y le sorprende explicándoles «*que aunque hace de telefonista, es maestra normal, cosa que nos choca (...), porque a todos nos ha parecido linda pero algo desequilibrada*»<sup>27</sup>. En fin, en todo el texto se retrata a una trabajadora cuya ineficacia y torpeza, cuando no su natural incapacidad para completar la tarea que le ha sido encomendada se compensan con su gracia y belleza y para quien su salario era simplemente una paga para sus gastos de joven inquieta y caprichosa.

Todos estos razonamientos y representaciones de la telefonista, que iban desde las reflexiones pseudo-psicológicas sobre su efectividad en la gestión del cuadro telefónico a su desconsideración jocosa y frívola como trabajadora, reforzaban como discurso la feminización de la profesión. Y también sancionaban una segregación por género dentro la empresa que escondía una estrategia de ahorro de costes salariales a través de la perpetuación de la injusta condición profesional degradada de las mujeres. El hecho de que un puesto laboral fuera exclusivamente femenino garantizaba que los sueldos fueran bajos ya que, no habiendo hombres en el departamento no existía posible competencia ni comparación entre unos y otros, y por lo tanto, tampoco posibles reclamaciones de equiparación de salarios. Por el camino se reforzaba la mala consideración que tenía el trabajo de las mujeres. A pesar de que en su trabajo fuera necesaria una experiencia y unas competencias especializadas, el hecho de que fueran «tareas de mujeres» pesaba fuertemente en el salario que recibían a cambio.

La distancia entre el sueldo medio de las mujeres empleadas en telefónica (2.278 pesetas anuales; tabla 3) y el de sus colegas varones (5.570 pesetas) es suficientemente expresiva. Tal diferencia también empujaba a que el empleo siguiera ocupando el mismo lugar en la trayectoria vital de las mujeres. Más de la mitad de las empleadas de Telefónica registradas en el padrón tenían menos de 30 años; estas vivían todas en los hogares de sus padres o bien el de algún hermano. El salario recibido antes de los 30 años oscilaba entre las 1.500 y las 2.000. Lo justo para ayudar a sus familias y permitirse ciertos gastos, pero escaso para vivir por cuenta propia. Esto indica que la profesión de telefonista u operadora se consideraba como algo

<sup>27</sup> Garrido, «Julita Clavijo del Cuadro de Jordán – Las Entrevistas del Buen Humor», *Buen Humor*, Madrid, 20 de Junio de 1926.

propio únicamente de la juventud, o quizá más precisamente de la soltería. Esto además quedaba reforzado por la insistencia de los periódicos, que en cada noticia que aparecían se las presentara como las «bellas o esbeltas telefonistas» o se recalcara su juventud, como si se excluyera la posibilidad de empleadas de más edad.

Esta era la tendencia general y el discurso dominante, pero no la única realidad. La necesidad de la Compañía Telefónica de conservar en su plantilla a los mejores profesionales no solo le hacía drenar capital humano desde lugares lejanos, como sus ingenieros; también le obligaba a mantener a aquellos con experiencia y conocimientos en los procesos de trabajo. Algunas de sus trabajadoras – no tantas como los varones– también podían disfrutar de carreras profesionales, con progresivos ascensos. Una pequeña parte seguía trabajando en la empresa más allá de la treintena, alcanzando salarios de más de 2.000 y hasta de 3.000 pesetas anuales. Así Carmen Mora Jiménez, de 31 años, aparecía registrada como empleada de Telefónica con sueldo de 3.000 pesetas anuales y vivía sola en una vivienda de cuatro habitaciones de la calle García de Paredes. Ángela Ibeas Mullany, de 35 años, con sueldo de 3.300 pesetas anuales figuraba a la cabeza de un hogar en el que convivía con su madre viuda de 66 años y una criada de 18 años; también residía allí un ingeniero francés de 33 años y alto sueldo, 15.000 pesetas, que bien podía ser su pareja aunque no hubieran formalizado su relación. O Úrsula Pardo, de 42 años, también empleada de Telefónica y con el mismo sueldo de 3.000 pesetas; vivía en un piso de tres habitaciones de la calle Eloy Gonzalo, junto a su hijo, al que había tenido siendo soltera y que había cumplido los 18 por aquel entonces.

Las tres encabezaban hogares singulares, que no se ajustaban a la estructura de hogar nuclear considerada normal en el discurso social. De hecho, ninguna de las telefonistas de más de treinta años estaban casadas; su profesión, aunque sufría algunas de las discriminaciones que habían pesado sobre las mujeres en el mercado laboral formal (sueldos menores que los varones, relegación a puestos muy concretos), también gozaba de condiciones laborales antes desconocidas y que, empezando por el salario, suficiente para mantenerse a sí mismas, les permitían desarrollar formas de vida alternativa. Eran mujeres que encabezaban hogares, que vivían solas o con amigas o hermanas, junto a sus hijos tenidos en soltería o con una pareja con la que no se habían casado. Eran pocas, pero las telefonistas que vivían así, a su manera, que se mezclaban en la Gran Vía con los alegres y bulliciosos viandantes, rompían claramente con las formas tradicionales del trabajo de las mujeres y de su inserción en la familia, dando testimonio de una nueva forma de vida.

### *Conclusiones*

El análisis de los padrones de Madrid ofrece un balance complejo sobre la evolución de la participación laboral de las mujeres en el primer tercio del siglo xx. Ya se ha advertido que los problemas de subregistro impiden utilizar esta fuente para una reconstrucción de la tasa de actividad femenina

real en el periodo y que solo permite constatar la persistencia de ciertos sectores de empleo tradicionales para las mujeres, como era el caso del servicio doméstico, que era la profesión más ampliamente reconocida en la estadística. En realidad, en el padrón solo se inscribían aquellos oficios considerados propios de las mujeres, que eran aceptados socialmente. El de criada era uno de ellos, pero la nueva economía madrileña asociada al desarrollo industrial y a los modernos servicios también creó puestos de trabajo que por sus excepcionales condiciones, resultaban aceptables. Tanto las obreras de la fábrica Gal como las operadoras y telefonistas de la CTNE aparecían en los registros porque se trataba de grupos de trabajadoras que realizaban sus tareas en departamentos aparte, separadas de los hombres y ajustándose en sus formas de inserción laboral a la consideración tradicional del trabajo extradoméstico propio de las mujeres: era un ocupación temporal, restringida a la juventud y que simplemente debía ser un complemento para la familia en la que la trabajadora era hija, hermana y rara vez esposa; esto era lo que justificaba los salarios bajos de las mujeres que al fin y al cabo debían consagrarse en el futuro a su vocación natural, las tareas domésticas.

Con todo, la comparación de las condiciones laborales y de vida de las trabajadoras de ambas empresas arroja diferencias e insinúa algunas mejoras en las trayectorias profesionales y la inserción en el mercado laboral de las mujeres. Por un lado, en la Perfumería Gal, las trabajadoras manuales parecían abocadas a los bajos salarios y a la nula promoción dentro de la empresa. Trabajadoras al final de la cadena, marginadas de los puestos más importantes del proceso productivo y mejor remunerados que ocupaban los varones, debían conformarse con funciones repetitivas y alienantes como el troquelado de jabones o su empaquetamiento. Toda mejora del sueldo a la que pudiesen aspirar dependía del aumento de su ritmo de producción y de primas al destajo. Con jornales que no superaban las 4 pesetas diarias, a la larga era más valiosa su contribución como amas de casa dentro de las economías familiares y por ello resultaba lógico que abandonaran la fábrica cuando se casaban o superaban los 30 años. En definitiva, el trabajo en el sector secundario – por muy moderna que fuera la fábrica como lo era Gal – condenaba a las obreras a pautas de vida tradicionales, las mismas que las de las criadas del siglo XIX. Por otro lado, aunque las diferencias salariales entre hombres y mujeres seguían siendo amplias en el sector terciario, también es cierto que las grandes empresas de servicios generaron puestos de trabajo que lograban vencer y superar esta consideración del trabajo femenino como algo episódico en la vida y abrir las puertas para la creación de carreras profesionales. El salario en Telefónica, pero también el de las empleadas de oficina de la propia Gal, permitía que algunas de ellas vivieran por su cuenta, solas en su propio apartamento o que encabezaran hogares. No era la norma ni la costumbre; la presión social y la desconsideración generalizada del trabajo de las mujeres empujaba a que continuaran con el abandono del empleo hacia la treintena, pero al menos se abría la posibilidad, se daban las condiciones materiales para que algunas de estas trabajadoras generaran en torno a 1930 formas alternativas de vida.

*Agradecimientos*

Quisiera agradecer a los miembros del grupo de investigación Complutense «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea» y expresamente a Fernando Vicente Albarrán, Borja Carballo Barral, Santiago de Miguel Salanova y Luis Díaz Simón la cesión de parte de los datos analizados en el presente estudio.

El artículo presentado es obra original y propia de Rubén Pallol Trigueros y tanto los datos aportados como la interpretación aportada eran inéditos hasta el momento.

Financiación: Este artículo se enmarca dentro de los resultados del Proyecto «La sociedad urbana en la España del primer tercio del siglo xx. Madrid y Bilbao, vanguardia de la modernidad. 1900-1936» financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad de España y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional. Referencia: HAR2015-65134-C2-1-P.

SANDRA OBIOL, ANTONIO SANTOS, ALÍCIA VILLAR,  
DAVID MUÑOZ Y VICENT QUEROL\*

## CRISIS DE LAS CLASES MEDIAS Y CAMBIOS EN LOS PROFESIONALES LIBERALES INDEPENDIENTES

### Abogados, arquitectos y periodistas

#### *Introducción*<sup>1</sup>

Aunque la crisis de 2007 se asocia con las franjas de asalariados más vulnerables, en realidad trajo una multiforme gama de efectos que acabaron por repercutir también en grupos laborales de más cualificación y estatus en el mercado de trabajo. Profesiones como las de abogado, arquitecto o periodista<sup>2</sup> han sufrido el impacto de la crisis. Para todos ellos, la coyuntura ha traído recortes, cambios legislativos y un duro ajuste económico. A estas evoluciones se les ha sumado, además, el efecto de las transformaciones más profundas que ya venían incidiendo desde finales de los años noventa

---

Recibido: 2-XI-2016.

Versión aceptada: 8-II-2017.

\* Sandra Obiol, Antonio Santos, Alicia Villar, David Muñoz, Dpto. de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia. Vicent Querol, Dpto de Filosofía y Sociología, Universidad Jaume I, Castellón. Correo electrónico: santos@uv.es

<sup>1</sup> La investigación «*La crisi viscuda. Processos de precarització dels treballadors valencians*» ha obtenido financiación en el marco de la convocatoria «Projectes d' I+D Per a grups d'investigació emergents 2015» de la Conselleria d'Educació, Cultura i Esport de la Generalitat Valenciana (GV/2015/055). El diseño del estudio está basado en treinta entrevistas en profundidad a abogados, arquitectos y periodistas y en el análisis de sus prácticas y vivencias de la crisis y de los cambios profesionales actuales. En las entrevistas, se aborda la trayectoria profesional anterior, la gestión actual de la incertidumbre y la precariedad y las posibles estrategias formativas y laborales de los entrevistados. La muestra recoge profesionales de las tres ocupaciones mencionadas, con edades comprendidas entre 35-45 años. Este bloque de edades intermedias permite recoger, en su franja más temprana, a los grupos de edad más joven, con una trayectoria en su etapa inicial y en momentos del ciclo vital marcados por decisiones importantes. En las franjas más avanzadas, encontramos a profesionales más asentados, pero que se han visto desestabilizados por la crisis y por nuevos rasgos de incertidumbre laboral. El proyecto de investigación se halla en una fase inicial y en este texto avanzaremos algunos aspectos teóricos y contextuales en que se desarrollan estas profesiones.

<sup>2</sup> A lo largo del artículo utilizaremos el masculino para referirnos a las tres profesiones consideradas (los abogados, los arquitectos, los periodistas), sin embargo, nos gustaría hacer constar que se incluyen tanto los hombres como las mujeres que desempeñan estas profesiones.

del siglo pasado en la estructura, funciones y contenidos de cada una de las profesiones mencionadas. La globalización y las tecnologías de la información han alterado considerablemente su fisonomía.

El objetivo de este artículo es mostrar los primeros resultados de una investigación en curso de realización que analiza la situación de estos grupos profesionales en el contexto de la crisis *subprime*, e incluso en el contexto de la debatida crisis de la clase media. Estas profesiones forman parte de las nuevas clases medias asalariadas con educación superior y de las viejas clases medias propietarias, con trabajos independientes en despachos propios, que antes de la crisis vivieron momentos de estabilidad, y hasta de esplendor, debido a la vitalidad que la actividad económica precedente a la crisis generó en su sector. Cualquiera de las tres profesiones que consideramos en esta investigación –abogados, arquitectos y periodistas–, vieron cómo sus competencias profesionales eran altamente requeridas por el auge del sector inmobiliario, del financiero o de la cultura y el espectáculo.

Nos centraremos preferentemente en el trabajo independiente de estos profesionales liberales: despachos de abogados, pequeñas consultoras, trabajo *freelance*, cuya actividad descendió a consecuencia de la crisis y ello agudizó el proceso de cambio profesional que ha llevado a cerrar despachos, a tener una bajada en su actividad y cartera de clientes o a reconvertirse profesionalmente. De la estabilidad propia de profesionales liberales de clases medias e n promoción en momentos anteriores a la crisis, se ha pasado a una situación delicada, vulnerable y hasta precaria. Una precariedad inesperada, que sobreviene a profesionales bien instalados o con ciertas expectativas de estabilidad, y que se concreta en un declive de las oportunidades profesionales y en un futuro incierto, que presenta matices dependiendo de la edad de los afectados y de sus trayectorias laborales previas.

En el proyecto de investigación, hemos seleccionado tres estudios de caso concretos que representan bien esta situación de crisis de las profesiones liberales: el primero es el de los abogados, que sufrieron cambios legislativos, subidas de tasas y recortes del sector público que han trastornado su funcionamiento profesional; el segundo, es el de los arquitectos, afectados por el bajón de la actividad de la construcción y, en tercer lugar, los periodistas, sumidos en cambios tecnológicos estructurales y, en el caso del País Valenciano –que será nuestro marco territorial de estudio–, afectados por el cierre de Radio Televisión Valenciana.

En este texto, abordaremos, en primer lugar, algunos aspectos teóricos relevantes en nuestra investigación. En segundo lugar, trataremos cuestiones del contexto actual de las profesiones analizadas que se reflejan en las primeras lecturas de las entrevistas realizadas hasta ahora en el proyecto.

### *1. Crisis de las clases medias y recomposición de las profesiones liberales: aspectos teóricos*

Dado que nuestro objetivo es estudiar los cambios profesionales en algunas de las profesiones de las clases medias, es necesario enmarcar sus evoluciones recientes y analizar el debate que se ha extendido en estas últimas dé-

cadac acerca de la crisis de la clase media. Por añadidura, este debate se ha agudizado en esta última década con la crisis *subprime*, a la que se responsabiliza de haber afectado como nunca antes a los estratos intermedios y se extiende en nuestros días cuando se vinculan dinámicas políticas, como el resultado de las últimas elecciones americanas o el auge del populismo, con este declive de las clases medias.

No se trataría aquí de tomar partido en la discusión sobre la crisis de las clases medias<sup>3</sup> y su pertinencia como debate –un debate con muchos matices–, sino de describir el panorama de cambios que afectan irremisiblemente a nuestras profesiones objeto de estudio –abogacía, arquitectura y el periodismo–. Para ello, repasaremos brevemente los principales procesos que encumbraron a las clases medias en la segunda mitad del siglo xx y cómo, en las tres últimas décadas, se han producido cambios que impactan en su definición sociológica. Recogeremos el sentido de estos cambios y nos aproximaremos a los tipos de impacto que tienen sobre las profesiones mencionadas.

En la evolución del concepto «clase media», tienen tanta importancia las prácticas materiales como los discursos que rodean a esta idea difícil de concretar. A lo largo de la segunda mitad del siglo pasado, fue cobrando forma el consabido marco político-económico que sirvió de sostén para el afianzamiento de los estratos sociales intermedios y que se estructura, convencionalmente, sobre la base del modelo fordista (Aglietta, 1979). El avance de la intervención del Estado y una solidez económica de largo alcance propiciaron una estabilidad social que promovió una mejora en la distribución de la renta, la disminución de la polarización social, la expansión de la enseñanza universitaria y el aumento de la movilidad social. La evolución de estos procesos materiales fue extendiendo la idea de que un virtuoso «ascensor social» estaba impulsando las aspiraciones de toda la población y eso beneficiaba a los estratos intermedios.

En ese mismo periodo se fue confirmando que al peso material de las clases medias, también había que sumarle su peso «espiritual», la idea de clase media contenía mucho valor e influencia simbólica sobre el estado de ánimo de la sociedad que fue cobrando forma conforme se intensificaban los mencionados procesos objetivos anteriores. En el escenario de la segunda mitad del xx, marcado por el enfrentamiento de bloques, el socialismo

---

<sup>3</sup> De hecho, ello implicaría entrar en el debate conceptual sobre el término clase social y su extenso desarrollo desde finales del xix hasta la actualidad. Al no ser este nuestro objetivo, para describir al colectivo de profesionales que estudiamos, utilizamos el término nuevas clases medias asalariadas para referirnos a los profesionales asalariados con títulos de educación superior con trabajo por cuenta ajena y viejas clases medias para los profesionales por cuenta propia que disponen de un despacho y son propietarios de sus medios de producción. Encontramos profesionales de la abogacía, arquitectos o periodistas en ambas posiciones sociales y, aunque es cierto que estas plantean tradiciones y recorridos socioprofesionales distintos, no entraremos por ahora más a fondo en cuestiones conceptuales acerca de la clase social. En este artículo, nos centraremos sobre todo en los problemas de los profesionales liberales por cuenta propia. Para un acercamiento al concepto de clase media en la estructura de clase en España, véase Ortí (1992). Una actualización de los argumentos contenidos en ese artículo puede obtenerse en Ortí (2015).

ofrecía la promesa de un proyecto colectivo para el pueblo y el capitalismo prometía una sociedad de clase media, estable, pero de expectativas crecientes y abiertas a los estratos inferiores de la pirámide social. Los programas electorales de los partidos políticos entablaron un permanente diálogo con esta clase que se mostraba como la base de las instituciones políticas y administrativas (Gaggi y Narduzzi, 2006). En la interpretación que Talcott Parsons realizó de la clase media, sobresalían sus virtudes subjetivas, equilibradoras del sistema social. La clase media no se caracterizaría solo por un nivel de ingresos, sino por su función social: ser el centro, el respeto a las normas, la estabilidad, la vigilancia contra los excesos (Hernández, 2014).

En la cronología de la clase media, la crisis de 1973 y los cambios que esta provocó en las estrategias de los principales actores del capitalismo desempeñan un lugar explicativo fundamental. Nos interesa destacar dos de estos cambios por su impacto en la estructura de clases. El primero fue la reestructuración productiva, emprendida a finales de los años 70 como reacción a la profunda crisis del capitalismo. Esta proteica reestructuración fue mostrando sus múltiples caras: desregulación laboral, privatizaciones, globalización, externalización, deslocalizaciones. Todas ellas convulsionaron la estable estructura industrial de las florecientes décadas anteriores, patria de las clases medias.

El segundo cambio, acaecido desde la década de 1980, fue la progresiva reformulación del papel del Estado mediante la aplicación de las pautas de la *Nueva gestión pública*, que ha promovido una concepción y un modelo de gestión de lo público siguiendo criterios empresariales. Ambos procesos, reestructuración productiva y Estado bajo el influjo del mundo empresarial —que no han dejado de desarrollarse durante las décadas de 1990 y 2000—, reclamaban reformas en sectores profesionales satélites al mundo de la empresa capitalista: la sanidad, los servicios sociales y la enseñanza. Todos estos sectores, propulsores de la clase media, han visto ralentizado o frenado su avance de décadas precedentes y han sufrido procesos de privatización, recortes y mercantilización que aún estamos viviendo. En buena medida, estos procesos continúan provocando sacudidas en la estructura de clases.

Junto a estos cambios materiales, también se produjo un relevo en los discursos sociales. La hegemonía del neoliberalismo político fue tiñendo con nuevos valores y consignas las relaciones sociales. La estabilidad homeostática de las décadas anteriores a la crisis de 1973 fue impugnada por la reacción neoliberal proveniente del mundo político-económico proempresarial. La estabilidad fue sustituida por la idea de cambio, de flexibilidad, de fluidez (Alonso y Fernández, 2011). Un individualismo exacerbado encumbró la diferenciación social. La dinámica social se tornó cada vez más centrífuga expulsando a sectores sociales a la exclusión (Castel, 2010). Estas dinámicas se interpretaron como determinadas por factores personales, carencias de los individuos ante un mundo en cambio permanente. Las desigualdades y la exclusión se justificaban por falta de adaptación a un modelo necesariamente competitivo, por una incapacidad de descifrar la ecuación de la competitividad o falta del talento necesario en un mundo en cambio permanente. En este modelo, el capital humano y la responsabili-

dad individual situarán a cada uno en la escala social. Las certidumbres del modelo social y laboral en el que se desarrollaron las clases medias fueron debilitándose y dando paso a uno nuevo en el que las trayectorias personales han pasado a depender de factores no tan controlados (Sennett, 2000).

Es difícil saber si en estas últimas tres décadas asistimos al principio del fin de la clase media, pero no cabe duda de que muchos de los factores, tanto materiales como, sobre todo, discursivos, que ayudaron a expandir esta idea están siendo alterados y ello está desdibujando sus coordenadas sociales. Es cierto que estos factores pueden afectar no solo a la clase media, sino a otras clases sociales. De hecho, algo así está ocurriendo con la clase obrera sobre la que impactan los procesos de flexibilización, desempleo y bajos salarios. Seguramente, además, con superior dureza. Que se vean afectadas ambas clases puede querer decir que la expansión de la precariedad y la incertidumbre forma parte de una dinámica superior, encaminada a redefinir la norma de trabajo y no tanto a quebrantar a la clase media. La visión, muy propagada por los medios de comunicación, de una clase media arrollada por el mercado, las finanzas y la primacía de las grandes empresas, que ponen en peligro la estabilidad social lograda precedentemente, tiene mucho de egocentrismo de clase y de melancolía (Navarro, 2013; Maurin, 2014). No es solo la clase media la que se ve afectada por esas nuevas dinámicas mercantiles y empresariales; son todas las clases subordinadas al capital las que encajan el golpe de la reestructuración laboral. Además, la melancolía no devolverá a aquel periodo de clases medias estables que parece cada vez más lejano y desvanecido.

La idea de «crisis de la clase media» es, así, un tanto tendente al victimismo cuando la confrontamos con la situación de otras clases o grupos sociales en peores situaciones ya sea en el seno de la clase obrera o en la esfera de los *desafiliados* (Castel, 1997). En la idea de «crisis de la clase media», se hace un uso muy indefinido del significado concreto de esta clase (Navarro, 2013), se profundiza poco en los procesos materiales de erosión. Se trata de un uso retórico, muchas veces utilizado electoralmente, y también como reclamo por parte de los medios de comunicación. En nuestra investigación, la intención es, al contrario, analizar con detalle, y de manera concreta, la sociología de la crisis de las clases medias a través de los tres campos profesionales mencionados –abogados, arquitectos, periodistas–. Un análisis concreto de situaciones concretas –basado en el análisis de las entrevistas a dichos profesionales– que nos aleje de la indefinición predominante en torno a la crisis de la clase media y a su debate en los medios de comunicación. Una crisis posiblemente real, pero necesitada de una aclaración de sus contornos.

En la discusión estadounidense sobre el declive de las clases medias, el acuerdo de los expertos es muy amplio. En el marco de un intenso cambio tecnológico, de dinámicas de globalización laboral y de evolución de las desigualdades, la clase media americana se retrae o se paraliza (Damon, 2014). En el tránsito de la sociedad industrial a la postindustrial, se ha verificado un descenso de las ocupaciones de nivel intermedio y ha crecido la polarización salarial. Estos procesos calaron hasta el nivel de autoidentificación social y, sobre todo, desde finales de los noventa, se refleja en los da-

tos procedentes de la Encuesta Mundial de Valores una caída en la identificación de los encuestados en el grupo de clase media. Se observa, incluso, una fragmentación en el seno de la propia clase media entre un segmento superior, que parece menos expuesto a las incidencias de las crisis y se aproxima a los estratos superiores, y otro sector de clase media inferior que comienza a identificarse con la categoría más baja de la pirámide social. Se observaría, por tanto, no solo un decrecimiento de la clase media sino una polarización y descomposición interna (Damon, 2014).

La desigualdad ha sido uno de los factores que ha proporcionado más argumentos a los especialistas preocupados por el declive de las clases medias. Así, Robert Frank (2007) ha mostrado cómo entre 1950 y 1980 los ingresos de los ciudadanos estadounidenses han aumentado en las mismas proporciones en los diferentes estratos de la población. Sin embargo, de 1980 a 2000, los ingresos medios del 20% más bajo han aumentado únicamente un 9%; el 20% situado en la mitad de la escala los ha visto crecer en un 15%; el 20% de los ingresos más altos ha crecido un 68%; en el seno de estos últimos, el 1% más rico los ha visto aumentar más de 200%.

A estas desigualdades crecientes, les han acompañado otros indicadores de deterioro del arquetipo de las clases medias muy aireados en los medios de comunicación: congelación salarial, aumento de los precios inmobiliarios, crisis en el sector del automóvil y aumento de las tasas universitarias. Estas últimas han aumentado diez veces más que los ingresos medios, provocando un sobreendeudamiento de las familias y los jóvenes de clase media en el acceso a las preciadas credenciales universitarias que posicionan socialmente. Las actitudes en la opinión pública han mostrado una mezcla entre la adaptación resignada a los cambios y un alarmismo finisecular, que ha llevado al gobierno de Barack Obama a enviar mensajes de rescate a las clases medias. El presidente afirmó en 2010 que, tras salvar a «Wall Street» de la crisis financiera, ahora tocaba ayudar a «Main Street». Pese a estas declaraciones, parece que en estos últimos años, las ayudas a las comunidades identificadas con posiciones sociales intermedias han sido pocas y no muy eficaces. Aunque se ha intentado rescatar a las clases medias como discurso de centro, nada parece frenar los discursos manageriales de fondo que están erosionando a la clase media (Damon, 2014).

Este panorama en los Estados Unidos se encuentra desarrollado en términos parecidos en la vieja Europa. En concreto, en Francia, todo un debate en torno al desclasamiento ha servido para valorar la decadencia o no de las clases medias (Chauvel, 2012; Fourquet, Mergier y Peugny, 2013; Maurin, 2014). Entre aquellos que subrayan su desgaste, se argumenta que la clase media se encuentra desde 1980 en un proceso de estancamiento salarial y pérdida de poder adquisitivo, afectada por el desempleo y sumida en un proceso de desclasamiento educativo y de dificultad en el seno de las familias de clase media para enclasar a sus hijos y sacar partido al título universitario. Camille Peugny (2013) ha distinguido tres dinámicas que condensan la crisis de las clases medias: la primera es el retroceso del sentimiento subjetivo de clase media; la segunda es el avance de los consabidos procesos de desclasamiento y la tercera, la dualización de la estructura social, con el aumento significativo de los estratos superiores y de los inferior-

res. Para Peugny, la primera de las dinámicas se está viviendo en la última década de crisis *subprime*, cuando se percibe una sensación pesimista de cara al futuro y una acumulación de desventajas entre los segmentos intermedios: subidas de impuestos, agravios con respecto a otros grupos sociales –ricos favorecidos, pobres sobreprotegidos–, que les lleva a alejarse del Estado de bienestar que tantos beneficios les trajo en el pasado. No se trata meramente de un estado de ánimo, sino que avanzan tendencias objetivas de dualización de la estructura social que van ganando terreno paulatinamente y que condenan a parte de la clase media a un descenso de sus expectativas. Entre los perdedores de la globalización, se encuentran fracciones de la clase media que entran en competición con los bajos salarios de los países emergentes y que alcanzan no solo a las ocupaciones industriales sino a los trabajos administrativos y del conocimiento arrastrados por los procesos de taylorización digital (Wilby, 2011). Solo una minoría de las viejas y las nuevas clases medias consiguen situarse en posición ganadora y acumular las competencias especializadas de alto valor añadido que busca el capitalismo transnacional y convertirse, así, en exitosos emprendedores. La mayoría de los actuales hijos de las clases medias no alcanzan este núcleo estratégico minoritario y solo acceden a conocimientos generalistas, que no les libran de la precariedad y la incertidumbre profesional. Buena parte de las profesiones liberales verán amenazado su empleo debido a su falta de adecuación a las nuevas oleadas tecnológicas que predicen los estudios (Roland Berger Strategy Consultants, 2014).

Los autores que no comparten la anterior tesis del «desclasamiento» señalan que la mayor parte de las tendencias y problemas indicados no son suficientemente concluyentes para mantener un diagnóstico de declive de la clase media (Maurin, 2014). Al contrario, para este autor, las clases medias, habiendo escapado de las vicisitudes que han afectado a las clases populares, se encontrarían en un momento de expansión numérica, de crecimiento económico y de movilidad ascendente. Los miedos de las clases medias y, sobre todo, el temor al desclasamiento, serían más bien un problema de psicología social que de indicadores objetivos.

En su análisis sobre el declive de las clases medias, Sergio Bologna (2006) nos ofrece una aproximación de gran interés para nuestro enfoque ya que se centra en estratos medios con situación profesional por cuenta propia, autónomos y pequeños empresarios. Bologna coincide con algunos de los factores mencionados en páginas anteriores. El primero es el desmantelamiento progresivo del empleo público, que había sido el principal proveedor de ocupaciones aprovechadas por los estratos intermedios. El segundo factor es el empeoramiento laboral de los cuadros intermedios, sometidos a las nuevas reglas de gestión empresarial que han intensificado su trabajo sin repercutir en aumentos salariales. Estas nuevas reglas han ensanchado la distancia entre el grupo de ejecutivos de alto nivel y el resto de los empleados, abriendo una fisura entre las clases superiores y las clases medias.

Junto a estos cambios en el trabajo por cuenta ajena, Bologna observa también transformaciones muy relevantes en el campo del trabajo independiente, autónomos y pequeños empresarios. A la primera generación de

trabajo autónomo –profesionales liberales, pequeñas empresas comerciales o pequeñas explotaciones agrarias–, que habían caracterizado la edad dorada de las clases medias en el periodo fordista, se les añade el trabajo autónomo de segunda generación (Bologna y Fumagalli, 1997). Este trabajo está compuesto por trabajadores cognitivos y de los servicios a las personas que han tenido un fuerte empuje en el periodo de la década de 1990 con la nueva economía, pero que en 2000, tras la crisis de las empresas tecnológicas y la situación inestable posterior, han sufrido presiones y empeoramiento de su situación material. La crisis de 2007 habría incidido gravemente en estos sectores que se ven muy fragilizados y dependientes de sistemas de crédito hoy escasos.

Bologna considera que en el trabajo postfordista –cabría decir en el periodo de hegemonía neoliberal–, el mundo de la empresa ha incrementado su capacidad para definir la relación laboral, para expandir su propia concepción sobre cómo se define el trabajo. En este sentido, Bologna interpreta que no es solo el crecimiento del trabajo atípico y la precariedad laboral lo que distinguiría dicha concepción, sino que asistimos a la expansión de una nueva naturaleza jurídica de la relación laboral. La característica fundamental es que esta está paulatinamente pasando a ser concebida como una relación comercial entre dos entidades entendidas ambas como «empresas». El trabajador es concebido como un proveedor externo, presta un servicio, es percibido como una empresa que presta un servicio a otras empresas y por ello recibe una renta. No se trata de un salario para reproducir la fuerza de trabajo, sino de una renta que compensa la prestación de un servicio. Este cambio en el marco conceptual respecto al capitalismo fordista trae una profunda transformación en las relaciones laborales y en las relaciones de clase. El asalariado fordista recibía mensualmente un salario que le permitía afrontar la reproducción de su capacidad de trabajo, sin embargo, en el nuevo modelo del postfordismo entra con fuerza y se extiende la idea de que el trabajador ha de hacerse cargo de sí mismo, debe responsabilizarse de su propia reproducción (y afrontar gastos que antes estaban inscritos en la relación laboral fordista). Este nuevo modelo de relación laboral carga sobre los propios trabajadores riesgos y eventualidades de las situaciones económico-productivas que antes se encuadraban en el actor empresa.

El ritmo de avance de este nuevo modelo de relaciones laborales se extiende paulatinamente y, aunque afecta a todos los trabajadores, repercute sobre todo en el mundo del trabajo autónomo y de las pequeñas empresas. Los trabajadores más protegidos del segmento central aún no han sido alcanzados de lleno por este modelo, pero entre los autónomos y los trabajadores más jóvenes ya campean los tipos de trabajo que propicia este nuevo modelo de relaciones laborales/relaciones comerciales como son el trabajo por subcontrata o por proyecto, entre otros. Todo ello, en muchas ocasiones, con un fuerte componente de trabajo cognitivo, de alta cualificación. Para los titulados universitarios a las puertas del mundo laboral, la expansión de esta lógica que conlleva el capital humano está hoy muy difundida.

El nuevo modelo condiciona hasta las formas del negocio, donde se observa un auge de las microempresas. Condiciona también las actitudes hacia la dotación de capital humano de la fuerza de trabajo y su cuidado

por parte del propio individuo-empresa. El desplazamiento de riesgos abre las puertas entre estos trabajadores a la incertidumbre ante el futuro, la inseguridad y el exceso de trabajo que se infiltra en los marcos familiares/personales. Las observaciones de Bologna son de gran valor para comprender el cambio de filosofía laboral al que se enfrentan los nuevos profesionales actuales y las diferencias notables con los viejos moldes del trabajo autónomo en el sector de las profesiones liberales, que cobraban forma en el modelo tradicional de despacho profesional. En el siguiente apartado, especificaremos algunos cambios concretos que afectan a las profesiones objeto de investigación en este artículo.

## 2. *Crisis y cambios sociolaborales en los profesionales liberales independientes: abogados*

Los profesionales de la abogacía han constituido durante la segunda mitad del siglo pasado un colectivo profesional identificado con las clases medias profesionales en ascenso. Su conocimiento de un sector estratégico del sistema social como es el marco jurídico; su sólida estructura corporativa y su reconocido estatus profesional, convirtieron a los abogados en una ocupación identificada con la promoción social y con la acumulación progresiva de poder simbólico y económico. Relacionada durante siglos con la elite de gobierno, la profesión de abogado se adaptó y cambió al compás de las transformaciones del papel del Estado en la segunda mitad del siglo xx. La creciente complejidad del marco legal en este periodo fue conformando una profesión muy demandada, asentando estructuras corporativas y formativas, con una gran oferta de plazas universitarias y ampliando su base social. Esta última tendencia permitió que el acceso a la profesión de la abogacía no se transmitiese únicamente a través del relevo generacional dentro de las viejas clases medias, sino que otras fracciones de las clases medias sin tradición familiar en la abogacía o sin estudios de nivel universitarios por parte de los padres, pudieran, sin embargo, enclasar a sus hijos dentro de la profesión.

Estas tendencias, que se desarrollaron paulatinamente a lo largo de la segunda mitad del siglo xx, sufrieron en su última década cambios muy significativos, que han acabado por transformar la fisonomía de la estructura profesional de la abogacía y han creado una atmósfera de necesidad de cambio y modernización de la profesión. La crisis de 2007 no ha hecho sino agravar esta atmósfera y complicar la situación general y, sobre todo, la de los despachos y profesionales con posiciones más débiles. A ellos les han perjudicado doblemente los recortes y cambios en la legislación que ha aumentado las tasas judiciales o recortado los fondos para el turno de oficio.

En términos generales, las principales dimensiones de la crisis se expresan en una escasez de clientes y una presión sobre las minutas. La competencia por la bajada de la demanda ha provocado una intensa competencia entre la abundante oferta de abogados. Ello ha provocado una reducción de los honorarios que se agrava por una demora de los pagos y exigencias por parte de los clientes de fraccionamiento de los mismos. Esta escalada

de precios a la baja ha forzado a adaptarse a muchos miembros de la profesión, que aceptan trabajo subcontratado de bajos ingresos u ofrecen servicios *low-cost* con tarifas insólitas en el mundo de la abogacía. Los abandonos de la profesión no son una excepción. Prueba de ello es el alto porcentaje de respuesta acerca de las dificultades del mundo de la abogacía en el último barómetro del Consejo General de la Abogacía Española (2015). El 85% de los abogados ejercientes manifiesta que muchos compañeros están atravesando serias dificultades económicas. El porcentaje de los que consideran que la profesión de la abogacía se halla en una situación mala o muy mala es de un 51%. Esta cantidad se ha incrementado en 20 puntos desde el barómetro de 2008. Esta opinión tiene más peso entre los que trabajan desde más de 20 años, donde el porcentaje alcanza al 54%. Este grupo que representa a las edades más avanzadas es el que alcanza una cota mayor entre los que opinan que la situación ha empeorado desde 2008 (56%). Los datos parecen confirmar que el componente más tradicional de abogados, de más edad y experiencia, está encajando peor el impacto de la crisis y los cambios que se preconizan para adaptarse a la nueva abogacía. No obstante, en el otro extremo de la escala de edad, un sinfín de jóvenes recién graduados en Derecho se presentan las puertas del mundo laboral dispuestos a trabajar simplemente para obtener experiencia. Ello presiona a las franjas más débiles de la profesión, que han de competir con esta amplia oferta de titulados. Además de suponer un contexto de precariedad para los jóvenes, sus malas situaciones contagian y se extienden entre los mencionados sectores de más edad peor posicionados.

Junto a las anteriores cuestiones, referidas a la situación económica e institucional, se acumulan otras críticas por parte de los abogados entrevistados. Nuestros informantes observan un incremento de las inspecciones fiscales a letrados, vivido como una persecución injusta –sobre todo en la actual coyuntura de fraude muy extendido en otros muchos sectores profesionales–. Se menciona el incremento de los gastos fijos que soportan: cuotas de colegios profesionales o del Consejo General de la Abogacía Española (CGAE); gasto en las mutuas y cuotas de autónomos, alquileres de despacho, equipamiento informático para afrontar la anunciada renovación del sector o para las modernas plataformas como *Lexnet*, que supone un nuevo servicio en línea de gestión de la información y documentación habilitado por el sistema judicial; etc. Dentro de este apartado de problemas económicos, se incluye la necesidad de formación y actualización, que supone un considerable coste al que han de hacer frente.

Por concluir la lista de descontentos más allá de los puramente económicos, los abogados se quejan de las nuevas leyes y reformas de la profesión por parte de las administraciones públicas. Estas reformas están impactando muy negativamente y se viven como arbitrarias. Por ejemplo, algunos nichos tradicionales de empleo, como la asesoría para casos de divorcio, se han concedido a otras profesiones, por ejemplo a los notarios, que con la crisis inmobiliaria han visto descender su actividad profesional. Igualmente, desde la administración se han llevado a cabo recortes en la remuneración de los turnos de oficio. La Orden 2/2012 de 17 enero rebajó los honorarios de los abogados aproximadamente en un 50% y en algunas

especialidades como derecho penal, hasta en un 60%. Un golpe para la abogacía y para la justicia en general que ha provocado manifestaciones y movilizaciones en una profesión poco dada a exteriorizar la protesta.

La crisis de la abogacía no es una mera cuestión coyuntural ligada a la crisis. En momentos previos, ya se captaba un giro en la concepción de la estructura profesional. Este giro puede sintetizarse con la idea del paso del modelo de abogacía basada en el despacho de abogados al modelo de empresas de servicios jurídicos. Ideas como las de emprendedor jurídico (Sánchez Fernández, 2014), *New Law* (Böck, 2015) o *Legal Project Management* (Garrido, 2015) establecen una fusión modernizadora entre el campo del conocimiento jurídico y el económico. Una fusión que hace unos años no parecía tener razón de ser. Sin embargo, en la actualidad, este nuevo paradigma, que mercantiliza el campo del derecho, comienza a extenderse con fuerza y difunde una opinión muy negativa del modelo anterior. Al que se tacha de anticuado, obsoleto tecnológicamente, con una gestión inadecuada, falta de orientación comercial, déficit de idiomas, falta de compromiso e inquietud profesional, individualismo y aislamiento, que se ha centrado en la dedicación técnica y ha descuidado las relaciones con otras especialidades (Moreno-Meyerhoff, 2014).

Según las nuevas ideas mercantiles aplicadas al campo profesional jurídico, el abogado externo<sup>4</sup> ha de cuidar la orientación al cliente y adaptarse a sus necesidades; debe ajustarse a la velocidad del negocio de su cliente, incorporar conocimientos de gestión y empresariales, seguir el avance tecnológico e incorporar el inglés como idioma de trabajo. En la formación de los abogados, han de potenciarse las habilidades relacionales y las de gestión de equipos, asuntos (proyectos) y clientes. La exigencia en los primeros años de profesión se ha acrecentado. La categoría de socio profesional o local pierde peso y se producen cambios en los sistemas de *partnership* en la línea de compartir riesgos y aumentar la capitalización. «Los sistemas más igualitarios tipo *lock step* se están corrigiendo hacia los *eat what you kill*, es decir, los ingresos de los socios dependen en mayor proporción de lo que estos sean capaces de aportar y generar. Ya no se asegura a nadie el futuro, todos han de remar» (Moreno-Meyerhoff, 2014). La estructura de los despachos encabezados por un abogado de más edad que abre camino a un grupo de abogados jóvenes pierde fuerza.

Las ideas pujantes de competitividad, flexibilidad y orientación comercial al cliente, que se han infiltrado en el actual mundo empresarial y profesional, se condensan, en el campo de la abogacía, en la figura del emprendedor jurídico (Sánchez Fernández, 2014). Esta figura se plantea como la única y necesaria vía para encarar los cambios en el mundo de la abogacía. El arquetipo de emprendedor jurídico viene acompañado, en palabras del autor citado, por epítetos como «intrépidos empresarios ávidos de encontrar su lugar profesional», tarea esta que resulta ser un desafío en un «entorno cambiante» donde es fundamental «consolidar una marca». Este calco del dis-

<sup>4</sup> En el campo jurídico profesional, es habitual utilizar la diferenciación abogado interno o externo para referirse a abogados que trabajan por cuenta ajena en el primer caso y abogados que trabajan por cuenta propia en el segundo.

curso del emprendedor aplicado al campo de la abogacía se presenta como un modelo que es preciso emular en el proceso de modernización de la profesión. Empezar o morir es la máxima que se deriva de esta figura que se asemeja, tal como aparece descrita por sus partidarios, a un gladiador preparado para el combate (Sánchez Fernández, 2014; Navarro, E. (2014).

Además de los rasgos señalados, que se resumirían en gestionar el despacho de abogados como una empresa de servicios jurídicos, el abogado emprendedor tiene que desarrollar un plan de *marketing*, articulado con una estrategia de comunicación y avanzar en la internacionalización de su negocio como bases mínimas para afrontar los cambios que se entreven en el futuro. Un futuro donde el abogado tradicional se desdibuja en pro de la nueva forma de definir el negocio de empresas y despachos: en estas modernas empresas de abogacía «ni la mitad de los empleados son abogados sino *Project managers*, personal de IT, administrativos, *paralegals*, que ayudan a los abogados en sus tareas de satisfacer la demanda del cliente en la mejor relación coste-calidad posible» (Böck, 2015). En la *New Law* que define Böck, los sectores pujantes son: los proveedores dispersos de talento legal, las firmas para el *outsourcing* de procesos, los proveedores de documentos legales, seguramente *on line* y los proveedores de inteligencia artificial aplicada al campo jurídico. El futuro se aleja para el abogado tradicional.

### 3. Crisis y cambios sociolaborales en los profesionales liberales independientes: arquitectos

El sector de la construcción suponía antes de la crisis de 2007 una parte considerable en el PIB. Su profunda crisis ha provocado un fuerte impacto negativo en la actividad económica ligada al sector. Los profesionales de la arquitectura han notado especialmente este descenso en la demanda de sus servicios. En este marco, pueden identificarse diferentes problemas que afectan a la profesión:

1. Las transformaciones experimentadas por la formación universitaria en la última reforma universitaria, conocida como reforma de Bolonia. Un elemento este compartido con otros oficios y que ha supuesto una transformación parcial de la estructura del plan de estudios, con la reducción del grado de Arquitectura a 5 cursos y la necesidad de contar con un postgrado de especialización.
2. La alta tasa de nuevos egresados en arquitectura. Es necesario tener en cuenta que en el País Valenciano hay tres escuelas de Arquitectura –que nutren a un sector sin suficiente capacidad para absorberlos–. De hecho, entre la profesión –afirman nuestros informantes– ya se plantea la pregunta sobre si «hacen o no hacen de arquitectos», es decir, si han conseguido ejercer o no como tales, lo que es muy significativo acerca de la situación actual de la profesión. Se ha abandonado la confianza de que todos los graduados conseguirán ejercer como arquitectos. De hecho, en la III Encuesta de la situación laboral

de los arquitectos realizada por el Sindicato de Arquitectos en 2013<sup>5</sup> solo un 24% ejerce como tal mientras que un 71% se encuentra en paro o en situación de subempleo.

3. En este sentido, la emigración se plantea como una salida para los más jóvenes a la búsqueda de mejores condiciones laborales que las que pueda ofrecer el mercado de trabajo valenciano y español. De hecho, la misma encuesta del Sindicato de Arquitectos detectaba esta tendencia migratoria. De los 972 encuestados, 113 habían emigrado (11,62%), más mujeres que varones y mayoritariamente jóvenes. La razón fundamental aducida para esta emigración es la búsqueda de mejores condiciones laborales, la posibilidad de desarrollo profesional y evitar el desempleo. De hecho, el 30% de los encuestados no tenían ingresos en el momento de la encuesta.
4. Se plantea la necesidad de reinventarse, de reinventar la profesión. Un elemento, como hemos visto en apartados anteriores, que converge en las pautas neoliberales de gestión de la fuerza de trabajo en la que el individuo debe presentarse ante el mercado como un objeto más de consumo. Ya lo apuntábamos en el caso de los abogados. Por otro lado, las condiciones laborales de los que trabajan son muy precarias, los datos de la encuesta citada apuntan la existencia de un 52% de falsos autónomos que se encuentran en esa situación porque no tienen otra alternativa.

La situación en la ciudad de Valencia es muy significativa acerca de la pérdida de importancia social de los arquitectos. En una década, ha pasado de contar con una decena de estudios de prestigio a no tener más que dos. En este marco, han sobrevivido aquellos estudios y arquitectos con mayor capital social y simbólico, el resto han desaparecido o bien se han reconvertido en proveedores de otros servicios. En definitiva, la idea de lo que representa un arquitecto en la sociedad actual ha cambiado mucho, tanto para la sociedad en general como para los mismos arquitectos.

#### 4. *Crisis y cambios sociolaborales en los profesionales liberales independientes: periodistas*

En el caso del campo periodístico, nuestros informantes aseguran que la crisis ha sido una coartada para las empresas del sector a la hora de empeorar las condiciones laborales. Entre los factores que están presentes en este proceso, señalan la reducción de la publicidad que provocó un descenso de ingresos, repercutió en la ocupación y se tradujo en múltiples expedientes de regulación de empleo (ERE) cuyo resultado ha sido que los principales diarios y emisoras de radio hayan recortado las plantillas. Además de la publicidad, el sector de la prensa también se ha visto negativamente afectado por la expansión de internet y, en el caso de los medios escritos, por la

<sup>5</sup> Véase [<http://www.sindicatoarquitectos.es/index.php/descargas.html>].

pérdida de lectores (el País Valenciano tiene uno de los índices de lectura más bajos del conjunto del Estado). Internet supone, por un lado, el ascenso de formas de trabajo mal retribuidas o, incluso, sin ninguna retribución; de esta forma, se convierte en un factor de presión general sobre los periodistas que tienen ocupación y tira a la baja de las condiciones laborales.

Además, la mayoría de empresas editoriales tienen sus sedes fuera del País Valenciano, lo que ha facilitado la reducción de personal y la centralización de las redacciones y la captación de publicidad. Los ERE han supuesto no solo la reducción de plantilla, sino que han sido utilizados para deshacerse de los profesionales que llevaban más tiempo y que, por tanto, cobraban más salario que los profesionales con menos trayectoria. Estos profesionales con más experiencia han sido reemplazados por otros con menos experiencia, más jóvenes y más baratos, a menudo becarios o en prácticas. La presión por poder hacerse un *book*, un currículum que contenga colaboraciones y trabajos en el sector, lleva a los periodistas más jóvenes a ofrecer su trabajo de manera gratuita. Por lo tanto, el sector no solo ha perdido puestos de trabajo directos, sino que ha evidenciado cómo se precarizaban las condiciones laborales. Se puede, pues, suponer que también se habrán visto afectados los puestos de trabajo indirectos (empresas de comunicación y publicidad, etc.).

En el ámbito de las televisiones, predomina la externalización y la subcontratación. Se compra a otras empresas programas y contenidos marcando precios muy bajos. Esto comporta que las empresas de producción de contenidos contraten en condiciones de explotación (salarios bajos, contratos por obra o servicio, etc.) y las televisiones se desvinculan de cualquier obligación respecto a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas. Esto afecta no solo a periodistas, sino también a otros perfiles del sector (guionistas o redactores). Tampoco ha habido un desarrollo satisfactorio del sector de la Televisión Digital Terrestre (TDT) local: los problemas en la concesión de licencias han llevado a que sean emisoras con poca base y escasa capacidad de contratación.

Por lo que respecta a las emisoras de radio, también han sufrido reducciones de personal. Las emisoras locales y comarcales nunca han tenido un peso importante en la contratación: acostumbran a funcionar con muy poco personal, a menudo solo con una persona que se ocupa de las diferentes tareas (redacción, locución e incluso captación de publicidad). En el ámbito de la publicidad, han desaparecido muchas agencias y quedan solo aquellas que tienen implantación estatal, las cuales han centralizado el trabajo en Madrid y Barcelona, donde habitualmente están las matrices de estas agencias. Esto también ha supuesto más pérdidas de puestos de trabajo en el País Valenciano. Los medios digitales tampoco suplen las carencias anteriores en cuanto a capacidad de contratación. A pesar de que han aparecido algunas cabeceras relevantes, estas no tienen suficiente facturación como para incorporar profesionales a sus plantillas y se nutren de colaboradores.

Los cambios de gobierno autonómico y municipal en 2016 han abierto algunas vías de trabajo directo en la administración (jefes de prensa y comunicación, etc.). Sin embargo, estas contrataciones no dejan de ser anecdóticas. Para el sector periodístico en general, el cierre de Radio Televisión

Valenciana (RTVV) fue un golpe importante. Los más de mil puestos de trabajo directos perdidos (además de los indirectos) han supuesto un gran incremento del paro en el sector. El mercado laboral propio se ha resentido y las condiciones laborales han ido a la baja (lo que se sumaría a lo anteriormente mencionado sobre el efecto general de los expedientes de regulación de empleo). Así, por ejemplo, otros medios nutren su plantilla de ex-trabajadores de RTVV, que cobran salarios por debajo de los mil euros, lo que vendría a ser la mitad del que cobraban cuando trabajaban en RTVV. En conclusión, como apuntaban Parreño (2014, 2015) o Xambó (2010), el campo periodístico valenciano vive una profunda crisis ya anticipada por el excesivo control que el campo económico y político ejercían y ejercen sobre el mundo de la comunicación.

### Conclusiones

En el momento actual de la investigación que se ha resumido en este texto, son más las preguntas que las respuestas que quedan planteadas. Las primeras lecturas sobre las entrevistas realizadas confirman las tendencias que se han expuesto en los apartados anteriores. Hay elementos comunes entre los tres grupos profesionales analizados. El generalizado empeoramiento de las condiciones de trabajo es un hecho evidente. En los grupos de profesionales más jóvenes, objeto prioritario de nuestra investigación, la precarización laboral ofrece múltiples facetas, desde el trabajo gratuito o *low cost*, hasta el empeoramiento de las condiciones de trabajo forzado por una intensificación y salarios que indican una proletarianización del conocimiento. El paro es también una realidad precarizadora entre estos jóvenes que les lleva a abrir la posibilidad de la vía migratoria. Esta versatilidad en las formas de precariedad delinea trayectorias de alta incertidumbre laboral que se inician por los periodos de prácticas gratuitas y se extienden en largos recorridos de inserción laboral marcados por la inseguridad.

Más allá del debate sobre las clases medias que hemos incluido en el apartado inicial, las dinámicas profesionales recogidas se enclavan en debates abiertos acerca de los efectos de la economía del conocimiento en el trabajo y en las profesiones. ¿Cómo compaginar el canto al talento, la creatividad y la innovación que contienen las visiones de las «profesiones creativas» (Florida, 2002) con la proletarianización que se apunta en las entrevistas realizadas en nuestra investigación?, ¿hasta qué punto los modelos profesionales empresariales triunfantes, que marcan la evolución de las profesiones de alta cualificación, conducen a cambios en las formas contractuales e institucionales de dichas profesiones? La descomposición de estas que viene de la mano del emprendedor jurídico y las nuevas microempresas legales, del auge del trabajo *freelance* y del trabajo independiente o del profesional nómada global «sin fronteras», parecen romper las barreras de las viejas formas contractuales e institucionales de la norma de empleo fordista.

Además de estos cambios socioprofesionales, a escala macro social, se abren todos los interrogantes y vicisitudes, a escala individual, que impactan sobre los recorridos vitales de los profesionales investigados, sobre sus

vivencias y cambiantes representaciones del trabajo. En este sentido, las entrevistas realizadas apuntan la existencia de sucesos vitales de impacto profundo, desde la «fuga de cerebros» y otros episodios de movilidad laboral, hasta las múltiples estrategias de adaptación a la precariedad que repercuten sobre las formas de emancipación o formación de familias. La propia vivencia de la formación universitaria, que les concede su identidad como trabajadores intelectuales, se encuentra también en plena crisis con replanteamientos profundos en el sentido actual de la cualificación y un cuestionamiento de la formación universitaria recibida.

El interrogante entre las vivencias de libertad y de proletarización que recogen Tasset, Amosse y Gregorie (2013) en el título de un reciente informe sobre la precariedad de los trabajadores intelectuales en Francia cobra interés de cara a proseguir la investigación sobre los procesos de adaptación de los jóvenes profesionales españoles en el contexto de la crisis actual: el escenario laboral futuro marcado por las nuevas tecnologías y las nuevas empresas ¿traerá oportunidades y mayor libertad para los jóvenes trabajadores o generalizará nuevas formas de proletarización intelectual?

### Declaración

Declaramos que no existen potenciales conflictos de interés sobre la investigación, autoría o publicación del presente artículo.

### Bibliografía

- AGLIETTA, M. (1979), *Regulación y crisis del capitalismo*, Siglo XXI de España, Madrid.
- ALONSO, L. E., FERNÁNDEZ, C. (2011), «La innovación social y el nuevo discurso del management: limitaciones y alternativas», *Arbor. Ciencia, Pensamiento y Cultura* 187 (752) noviembre-diciembre.
- BÖCK, H. (2015), «O das un abrazo a “New Law”, o piensa en jubilarte», *Diario La Ley* 8628, Sección Tribuna, 20 de octubre de 2015.
- BOLOGNA, S. y FUMAGALLI, A. (1997), *Il lavoro autonomo di seconda generazione. Scenari del postfordismo in Italia*, Feltrinelli, Milano.
- BOLOGNA, S. (2006), Nuevas formas de trabajo y clases medias en la sociedad postindustrial, *Duoda, Revista d'estudis feministes* 30.
- CASTEL, R. (1997), *Metamorfosis de la cuestión social*, Paidós, Buenos Aires.
- CASTEL, R. (2010), *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, FCE, Buenos Aires.
- CASTELLS, M. (2015), Sociedades polarizadas, *Sin permiso* 17/10/2015, (disponible en [<http://www.sinpermiso.info/textos/sociedades-polarizadas>], consultado el 3 de diciembre de 2015).
- CHAUVEL, L. (2012), «Les raisons de la peur: Les classes moyennes sont-elles protégées de la crise?», *Les notes OFCE* 18, 26 avril 2012.
- CODINA, N. y PESTAÑA, J. V. (2013), «Cambios, (des)igualdades y día a día del profesional de la abogacía», *Papers* 98(3), pp. 471-487.

- DAMON, J. (2014), «La classe moyenne américaine en voie d'effritement», *Fondapol* (disponible en [<http://www.fondapol.org/etude/julien-damon-la-classe-moyenne-americaine-en-voie-deffritement/>] consultado el 3 de diciembre de 15).
- FLORIDA, R. (2002), *The rise of the creative class and how it's transforming work, leisure, community and every life*, Basic Books, Nueva York.
- FOURQUET, J., MERGIER, A. y PEUGNY, C. (2013), «Le grand malaise, Enquête sur les classes moyennes», *Les essais de la Fondation Jean Jaurès* 5 (disponible en [<http://www.jean-jaures.org/Publications/Essais/Le-grand-malaise.-Enquete-sur-les-classes-moyennes/%28language%29/fre-FR>], consultado 3 de diciembre de 2015).
- FRANK, R. (2007), *Falling Behind: How Rising Inequality Harms the Middle Class*. Berkeley, University of California Press.
- GAGGI, M. y NARDUZZI, E. (2006), *El fin de la clase media y el nacimiento de la sociedad de bajo coste*, Lengua de trapo, Madrid.
- GARRIDO NAVARRO, M.<sup>a</sup> M. (2015), «La Abogacía en el siglo XXI», *Diario La Ley* 8625, Sección Tribuna, 15 de octubre de 2015, Ref. D-376,
- GÓMEZ SERRANO, P. y MOLERO, R. (2014), «Europeos empobrecidos. El incremento de la desigualdad y la exclusión social en la UE 15 y sus determinantes», *VIII Informe Foessa sobre exclusión y desarrollo social en España*, Fundación Foessa - Caritas España (disponible en [[http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos\\_trabajo/15102014153122\\_6287.pdf](http://www.foessa2014.es/informe/uploaded/documentos_trabajo/15102014153122_6287.pdf)], consultado el 3 de diciembre 2015).
- HERNÁNDEZ, E. (2014), *El fin de la clase media*, Clave Intelectual, Madrid.
- JESSOP, B. (1999), *Crisis del estado de bienestar: hacia una nueva teoría del estado y sus consecuencias sociales*, Siglo del hombre editores, Bogotá.
- MAURIN, E. (2014), «La mobilité sociale des nouvelles classes moyennes», *Idées économiques et sociales* 2014/1, 175, p. 25-35.
- METROSCOPIA (2015), *Barómetro interno del consejo general de la abogacía española 2015*, Abogacía Española, Consejo General (disponible en [<http://www.abogacia.es/2015/11/25/barometros-de-la-abogacia>], consultado el 3 de diciembre de 2015).
- MORENO-MEYERHOFF, J. (2014), «El abogado de éxito», *Diario La Ley* 8403, Sección Tribuna, 21 de octubre de 2014.
- NAVARRO, E. (2014) «La evolución del marketing en los despachos de abogados», *Diario La Ley* 8403, Sección Tribuna, 21 de octubre de 2014, Año XXXV.
- NAVARRO, V. (2013), «Ni Estados Unidos, ni España son países de clases medias», *Temas para el debate* 229.
- ORTÍ, A. (1992), «Para una teoría de la sociedad de clases medias de los 80», *Documentación social* 88, pp. 209-234.
- (2015) «Alienación y destino: la condición dramática de la política», *Investigación y Marketing* 127, pp. 16-27.
- PARREÑO I RABADÁN, M. (2014), «Qualitat del periodisme al País Valencià: anàlisi del camp i anàlisi pragma-dialèctica dels arguments i opinions dels periodistes», *Arxius de Ciències Socials* 30.
- (2015), *El camp periodístic valencià: l'estructura mediàtica i la pràctica dels periodistes*, València, Servei de Publicacions de la Universitat de València.

- PEUGNY, C. (2013), «Vivre moins bien demain? Un sentiment de déclassement tenace», en J. Fourquet, A. Mergier, y C. Peugny (2013), *Le grand malaise, Enquête sur les classes moyennes. Les essais de la Fondation Jean Jaurès* 5 (disponible en [<http://www.jean-jaures.org/Publications/Essais/Le-grand-malaise.-Enquete-sur-les-classes-moyennes/%28language%29/fre-FR>], consultado 3 de diciembre de 2015).
- PIKETTY, Th. (2014), *El capital en el siglo XXI*, Fondo de Cultura Económica, Madrid.
- Roland Berger Strategy Consultants (2014), «Les classes moyennes face à la transformation digitale Comment anticiper? Comment accompagner?», (disponible en [<http://www.rolandberger.fr/actualites/ACTUALITES/2014-10-27-la-transformation-digitale-classes-moyennes.html>], consultado el 3 de diciembre 2015).
- SÁNCHEZ FERNÁNDEZ, L. J. (2014), «Emprendedores jurídicos: la huida hacia delante», *Diario La Ley* 8403, Sección Tribuna, 21 de octubre de 2014.
- SENNETT, R. (2000), *La corrosión del carácter*, Anagrama, Barcelona.
- STIGLITZ, J. (2012), *El precio de la desigualdad*, Taurus, Madrid.
- TASSET, C., AMOSSÉ, Th. y GRÉGOIRE, M. (2013), «Libres ou prolétarisés? Les travailleurs intellectuels précaires en Île-de-France», *Rapport 82 du CEE* (disponible en [<http://www.cee-recherche.fr/publications/rapport-de-recherche/libres-ou-proletarises-les-travailleurs-intellectuels-precaires-en-ile-de-france>], consultado 10 de octubre de 2016).
- THERBORN, G. (2015), *La desigualdad mata*, Alianza, Madrid.
- WILBY, P. (2011), «Taylorismo digital: la educación no impedirá que Occidente se empobrezca», *Sin Permiso* (disponible en [<http://www.sinpermiso.info/textos/taylorismo-digital-la-educacin-no-impedir-que-occidente-se-empobrezca>], consultado el 10 de octubre de 2016).
- XAMBÓ, R. (2010), «Els mitjans de comunicació al País Valencià», *Arxius* 23, pp. 3-16.

*Reestructuración productiva y cambios en la organización  
social del trabajo vitivinícola  
La Denominación de Origen Utiel-Requena*

**Resumen:**

Los procesos de reestructuración que se han producido en las zonas vitivinícolas españolas durante las últimas décadas han transformado las formas de organización del trabajo agrícola. La Denominación de Origen Utiel-Requena, en la provincia de Valencia, representa un territorio adecuado para analizar estos procesos, en particular, aquellos relacionados con la asalarización, la dualización y la etnificación del trabajo agrario. El objetivo de este artículo es, por tanto, analizar dichos procesos, con especial atención a las transformaciones en el reclutamiento de jornaleros para la temporada de vendimia, que se han traducido en estrategias de movilidad cada vez más complejas.

*Palabras clave:* Reestructuración agrícola, trabajo jornalero, reclutamiento, migración internacional.

*Productive restructuring and changes in social labor  
organization in wine-growing areas  
The case of the Denomination of Origin Utiel-Requena*

**Abstract:**

In the last decades, Spanish wine-growing areas have undergone significant restructuring processes. These processes have not only affected production, but have also transformed the social organization of work. Denomination of Origin Utiel-Requena, in Valencia, represents a suitable territory in order to analyze these processes, in particular, those related to the salarization, dualization and the ethnification of agricultural labor. This article analyzes these processes, with special attention to the transformations in the recruitment of temporary workers for the harvest. These transformations have produced multiple and increasingly complex mobilities.

*Keywords:* Agricultural restructuring, temporary labor, recruiting, international migration.

Recibido: 19-X-2016.

Versión aceptada: 5-I-2017.

\* **Elena Gadea Montesinos**, Departamento de Sociología, Universidad de Murcia. Correo electrónico: megadea@um.es. **Francisco Torres Pérez**, Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de València. Correo electrónico: Francisco.Torres@uv.es

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 89, invierno de 2017, pp. 7-28.

*Empleabilidad versus sobrecualificación  
Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias  
laborales de los jóvenes titulados en España*

**Resumen:**

En un momento en que las directivas europeas en materia de empleo plantean el problema de la baja empleabilidad juvenil como el producto de un desajuste formativo y de capital humano de los trabajadores frente al influjo de la tecnología en la economía y los procesos de trabajo, el número de jóvenes titulados europeos ocupados en puestos de trabajo que no requieren un nivel educativo superior representaban en 2016 el 24%. En el caso de España el fenómeno de la sobrecualificación alcanza al 40% de estos jóvenes.

*Palabras clave:* Empleabilidad, sobrecualificación, jóvenes activos titulados.

*Employability versus overqualification  
Mismatch between training and employment in the laboral  
trajectories of young graduates in Spain*

**Abstract:**

At a time when the European directives on employment raise the issue of youth low employability as the product of a training mismatch and of human capital of workers front the influence of technology on the economy and work processes, the number of young European graduates employed in jobs that do not require a higher educational level represented 24% in 2016. In the case of Spain, the phenomenon of overqualification reaches 40% of these young people.

*Keywords:* Employability, overqualification, active young graduates.

---

Recibido: 4-VII-2016.

Versión final: 29-I-2017.

\* **Damián Herrera Cuesta**, Personal Investigador, Departamento de Sociología III, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, UNED, Obispo Trejo, n.º 2, Madrid. Correo electrónico [dherera@poli.uned.es](mailto:dherera@poli.uned.es)

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 89, invierno de 2017, pp. 29-52.

*Trabajadoras en una economía en transformación  
La participación laboral de las madrileñas  
en el primer tercio del siglo xx*

**Resumen:**

El artículo examina las oportunidades de inserción laboral abiertas a las mujeres en la gran transformación socioeconómica de Madrid en el primer tercio del siglo xx. El despertar industrial y el desarrollo de un innovador sector servicios crearon condiciones diferenciadas de contratación que a su vez se transmitían a las formas y condiciones de vida. Por un lado, el trabajo industrial siguió ofreciendo a las mujeres puestos laborales que reforzaban a la larga su anclaje en la economía doméstica e informal, limitando sus posibilidades de emancipación. El trabajo en servicios, en cambio, ofreció en ocasiones condiciones laborales que, sin eliminar la desigualdad con los varones, abrían al menos la posibilidad de una independencia antes no conocida.

*Palabras clave:* Mercado laboral, industrialización, sector servicios, segregación sexual laboral, historia urbana, desigualdad de género.

*Female workers in a transforming economy  
Women's labour force participation in Madrid, 1900-1930*

**Abstract:**

The article examines women's opportunities for labour insertion during Madrid's great socioeconomic transformation in the three first decades of the Twentieth Century. Women could join the labour force using two new different paths: the one provided by the industrial revolution and the other by an innovative tertiary sector. The industrial jobs remained offering to women such labour conditions that they were at last condemned to the domestic and informal economic. In consequence their social emancipation was restricted. Work in tertiary sector often offered the possibility of that emancipation, even if gender inequality was not eliminated.

*Key words:* Labour market, industrialization, tertiary sector, sexual labour segregation, urban history, gender inequality.

---

Recibido: 11-I-2017.

Versión aceptada: 8-II-2017.

\* **Rubén Pallol Trigueros**, Departamento de Historia Contemporánea, Facultad de Geografía e Historia, Universidad Complutense, Madrid. Grupo de Investigación «Espacio, Sociedad y Cultura en la Edad Contemporánea», UCM. Correo electrónico: rpallolt@ucm.es

*Sociología del Trabajo*, nueva época, núm. 89, invierno de 2017, pp. 53-74.

SANDRA OBIOL, ANTONIO SANTOS, ALÍCIA VILLAR,  
DAVID MUÑOZ Y VICENT QUEROL

*Crisis de las clases medias y cambios  
en los profesionales liberales independientes*

**Resumen:**

La crisis que explotó en 2007 no afectó únicamente a las franjas de los asalariados más vulnerables. Provocó también una multiforme gama de efectos -recortes, cambios legislativos, crisis acentuada en algunos sectores profesionales y ramas de actividad- que se extendieron sobre grupos laborales de más cualificación, ingresos y estatus. En concreto, muchas profesiones liberales independientes vieron alterada su actividad. El objetivo de este artículo es mostrar los primeros resultados de una investigación en curso que analiza la situación de estos grupos ocupacionales en el contexto de la crisis. Un trabajo de campo, basado en entrevistas en profundidad, permitirá analizar los cambios en las condiciones de vida y la llegada de la incertidumbre para estos profesionales.

*Palabras clave:* Trabajo, precariedad, mercado de trabajo, abogados, periodistas, arquitectos.

*Crisis of the middle classes and changes  
in the liberal professionals*

**Abstract:**

The crisis that exploded in 2007 did not affect only the fringes of the most vulnerable employees. It also caused a range of effects -cuts, legislative changes, acute crisis in some professional sectors and branches of activity-which spread over to labour groups with more qualification, income and status. Specifically, many white-collar professions saw altered its activity. The aim of this article is to show the first results of an ongoing research that analyses the situation of these labour groups in the context of the crisis. Fieldwork, based on in-depth interviews, will allow analysing changes in living conditions and the arrival of uncertainty for these professionals.

*Keywords:* Work, precarity, labour market, lawyers, architects, journalists.

Recibido: 2-XI-2016.

Versión aceptada: 8-II-2017.

\* **Sandra Obiol, Antonio Santos, Alicia Villar, David Muñoz**, Dpto. de Sociología y Antropología Social, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia. **Vicent Querol**, Departamento de Filosofía y Sociología, Universidad Jaume I, Castellón. Correo electrónico: santos@uv.es



Para los autores

# REESTRUCTURACIÓN PRODUCTIVA Y TRABAJO CAMPESINO

## ARTÍCULOS

Reestructuración productiva y cambios en la organización social del trabajo vitivinícola. La Denominación de Origen Utiel-Requena

Empleabilidad versus sobrecualificación. Desajuste entre formación y empleo en las trayectorias laborales de los jóvenes titulados en España

Trabajadoras en una economía en transformación. La participación laboral de las madrileñas en el primer tercio del siglo xx

## PROYECTOS DE INVESTIGACIÓN EN CURSO

Crisis de las clases medias y cambios en los profesionales liberales independientes. Abogados, arquitectos y periodistas

ISSN 0210-8364



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