

informes de
economía

TAIFA

seminario de economía crítica

3

noviembre
2006

HOY ME HAN OFRECIDO
TRABAJAR MÁS HORAS
POR MENOS SUELDO



DEL PLENO EMPLEO
A LA PLENA PRECARIEDAD

informes de economía nº3

Edita:

Seminario de Economía Crítica TAIFA

Han col·laborat:

Elena Idoate

Jose Iglesias

Nuria Pascual

Joan Junyent

Miren Etxezarreta (coordinació)

Antonio Rodríguez

Hans Schweiger

Isaac Salinas

Jordi Teixidor

Disseny i maquetació:

Gents de Baladre de Xàtiva

Seminario de Economía Crítica TAIFA

Portada i il·lustracions interior:

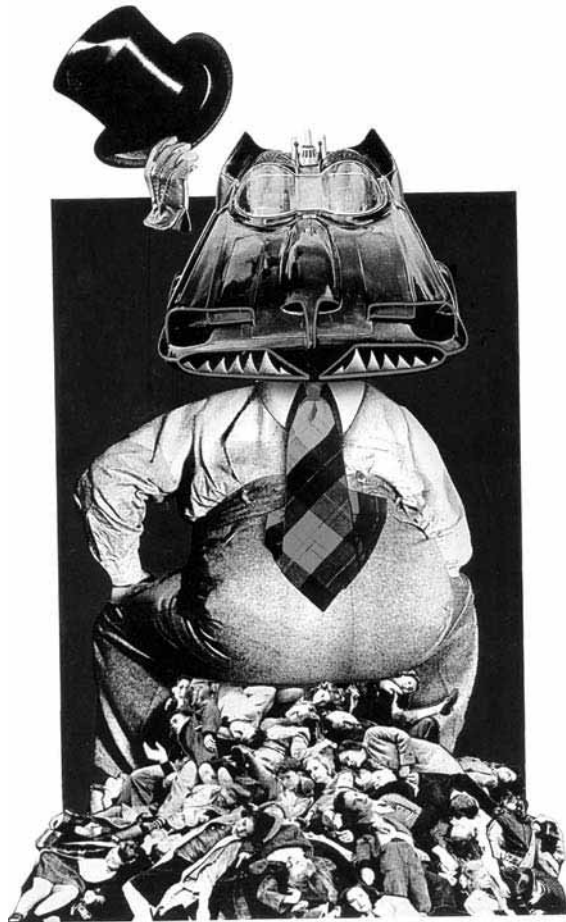
Dibuixos de EL ROTO

Cartells de Josep Renau i Antoni Miró

Dipòsit legal:

Impressió: MATÉU Impresores, S. L.

ÍNDICE



PARTE 1: LAS RELACIONES LABORALES AL PRINCIPIO DEL SIGLO XXI	2
Introducción	2
1.1. Las relaciones laborales al principio del siglo XXI	3
1.2. La importancia de las posiciones teóricas sobre el mercado de trabajo	6
1.3. La política de empleo en la UE	8
PARTE 2: ALGUNOS RASGOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL ESTADO ESPAÑOL	11
2.1. La política de empleo en España desde los setenta hasta el nuevo siglo	11
2.2. La evolución del empleo y la contratación laboral	17
2.3. El paro y la precariedad	21
PARTE 3: LA REFORMA LABORAL DE 2006	31
3.1. Los antecedentes	31
3.2. La reforma laboral	33
3.3. El coste de la Reforma laboral	35
3.4. Una evaluación inicial de la Reforma Laboral	36

PARTE 1A

LAS RELACIONES LABORALES EN EN SIGLO XXI

INTRODUCCIÓN

El objetivo de este Informe es analizar las líneas principales por las que está evolucionando el ámbito del empleo en los últimos años, en el estado español. Sabemos que el capitalismo es un sistema de organización social y económica donde la población está dividida esencialmente en dos clases sociales: los que disponen de un capital para invertir y vivir de sus beneficios, y los que se han de ganar la vida mediante su trabajo¹. En el capitalismo es mediante la venta de la fuerza de trabajo de la población que no es propietaria del capital —trabajadores— a los que lo poseen —capitalistas—, como la mayoría de las personas obtienen los ingresos necesarios para vivir. Por ello la situación del empleo y su evolución es esencial para evaluar el desarrollo de la vida individual y colectiva de la sociedad.

El capitalista es quien pone el capital para que exista y opere una empresa. Con este capital compra los medios de producción y contrata a los trabajadores, cuyo trabajo va a utilizar para obtener unos productos de los que se considera propietario. Mediante la venta de estos productos, el capitalista obtiene un beneficio que le permite mantener y ampliar su empresa. Con la compra-venta de la fuerza de trabajo mediante un salario se establece *una relación social entre el trabajador y el empresario capitalista*². Es social porque es una relación entre personas y porque estas relaciones son reconocidas por la sociedad, es decir se considera y acepta socialmente que el trabajador ha de poner un tiempo y su esfuerzo en una empresa a disposición del capitalista a cambio de un salario, lo que le convierte en asalariado, y que el capitalista es el propietario del producto obtenido con el trabajo en su empresa y puede disponer del mismo libremente para obtener un beneficio.

Estas relaciones sociales pueden tomar formas distintas en distintos momentos y circunstancias, pero no se altera su esencia de venta de la fuerza de trabajo por un salario. Precisamente, ya hemos dicho que el objetivo principal de este Informe es analizar como están evolu-

cionando las relaciones sociales de trabajo y empleo en los últimos años dentro de este marco común.

Las relaciones sociales de trabajo y empleo se manifiestan principalmente en el mercado laboral, es decir, en el tipo de relaciones concretas que se establecen en un momento determinado entre los empresarios y los trabajadores, así como entre los representantes de los dos grupos (patronales y sindicatos); pero no hay que considerar que este es el único ámbito que tiene que ver para las relaciones sociales de trabajo y empleo. Por ejemplo, son muy importantes las leyes laborales que enmarcan este mercado laboral, incluso las leyes generales —el reconocimiento de la propiedad del producto empresarial al capital es una de las leyes generales básicas del capitalismo, así como también lo son otras leyes que impiden tratar a las personas de ciertas formas consideradas inhumanas—, es importante la marcha de la economía de un país (si la economía crece hay más empleo), y también las costumbres y la historia de cada sociedad (por ejemplo, en España, hasta hace relativamente pocos años las mujeres casadas no trabajaban como asalariadas en las empresas). Reducir las relaciones sociales únicamente al mercado laboral es reducir las relaciones entre personas meramente a 'una cosa' que se vende y se compra como cualquier otro producto y en lo que, por lo tanto, no hay porque dar cabida a otras consideraciones.

El pleno empleo: En las economías capitalistas es importante que todas las personas que quieran trabajar dispongan de un empleo, porque de otro modo no obtendrán los medios necesarios para su subsistencia. Cuando en una economía todas las personas que quieren trabajar tienen un empleo se dice que la economía funciona a pleno empleo. Cuando no todos los que quieren trabajar consiguen un empleo, se dice que en esa economía hay *paro o desempleo*. Mientras las economías sean capitalistas es mejor para los trabajadores una situación de pleno empleo que una con paro (otra cosa podría ser en otra forma de organización social), pues los trabajadores pueden ganarse la vida y su trabajo produce mercancías que pueden ser válidas para la población.

Aunque en el capitalismo es muy difícil que haya una situación de pleno empleo de forma continua y permanente (ver más abajo), ésta situación existió en los países ricos (Estados Unidos, la Unión Europea y Japón) en el periodo posterior a la II guerra mundial (1945-1975). Periodo que alguno autores denominan *fordista* y otros *la edad de oro* del capitalismo. Sin dejar de estar basada en relaciones de explotación, esta época fue de relativa mejora para los trabajadores de éstos países y se dio el pleno empleo en ellos, aumentos sustanciales en el salario real y una mejora en el llamado Estado del Bienestar. Muchos trabajadores y otros grupos de población llegaron a pensar que con el capitalismo podía llegarse a una distribución de los ingresos y unas condiciones de vida relativamente satisfactorias.

Sin embargo esta situación ha ido cambiando fuertemente desde mediados los años setenta, ya que a partir de dicha fecha la economía y las sociedades experimentaron una serie de cambios de gran alcance, que han tenido y están teniendo grandes repercusiones en el mercado laboral. A revisar estas transformaciones nos dedicamos a continuación.

1.1 LAS RELACIONES LABORALES AL PRINCIPIO DEL SIGLO XXI

La crisis económica. La crisis económica de los años setenta obligaba al capital a cambiar su política para recuperar los beneficios y además le servía de excusa para justificarlo. Como consecuencia de la crisis, comenzó a experimentarse en los países centrales un fenómeno que algunos creían superado, que es el fenómeno del paro. En los países industriales el número de trabajadores en paro aumentó muy sustancialmente y el paro volvió a convertirse en un hecho familiar en el mundo del trabajo. Lo que facilitó y aumentó el debilitamiento y la menor combatividad del movimiento obrero, que ya se había iniciado en los años de la postguerra, a medida que se fue estableciendo un nuevo contrato social de negociación y cooperación entre el capital y los partidos y sindicatos de izquierda. Esto, junto con otros elementos, llevó a un cambio en la composición de fuerzas sociales y políticas hacia el conservadurismo que se produjo en el mismo periodo (Thatcher ganó las elecciones en 1979 y Reagan en 1980), lo que facilitó que los Estados y las instituciones internacionales, impulsados por los capitales internacionalizados, fueron estableciendo una política económica dirigida a favorecer los intereses de los grandes capitales mundiales.

Transformación de las formas de organización de las empresas capitalistas. Durante el periodo fordista al que hemos hecho referencia más arriba, la gran acumulación y la concentración de capitales habían llevado al establecimiento de grandes empresas que operaban en múltiples países, empresas multinacionales o transnacionales, (ETN) con la sede central en uno de los países centrales, generalmente Estados Unidos pero también

la UE y Japón. Desde los años setenta, estas empresas fueron transformando profunda y totalmente sus estrategias, principalmente estableciendo variadas modalidades de internacionalización de sus procesos productivos, reorganizando sus sistemas internos de producción y, simultáneamente, desarrollando tecnologías de información y comunicación (telecomunicaciones e informática) que permiten comunicar con mucha mayor facilidad en el mundo entero y, en particular, controlar los sistemas de producción internacionalizados. Gradualmente, estos cambios han ido incidiendo en todo el sistema productivo llevando a modificaciones de gran alcance también en las empresas más pequeñas. Estos cambios productivos están en la base del proceso denominado globalización, aunque la globalización es un fenómeno más amplio y va mucho más lejos³.

*Cambios en el empleo*⁴. Toda esta transformación productiva supone grandes cambios en los sistemas de empleo. De hecho se puede considerar que una razón importante para los cambios productivos es hacer posibles los cambios en el empleo, tratando de convertir lo que eran compromisos y gastos fijos por el trabajo en un elemento cada vez más variable y de menor coste por medio de las siguientes medidas:

- una mayor *flexibilidad* de los sistemas de trabajo en cadena, dando lugar a nuevos sistemas más eficientes, donde la responsabilidad de los trabajadores en la disciplina de trabajo y el producto obtenido es mayor. Consisten en los sistemas denominados *justo-a-tiempo*, también de los que forman equipos de trabajo por grupos de trabajadores y similares, que son ahora habituales en la organización laboral de las grandes empresas. Estos trabajadores continúan en su mayor parte siendo trabajadores de alta formación profesional y empleos estables, pero con frecuencia se combinan con nuevas formas de gestión del personal orientadas al seguimiento individual de cada trabajador, generando una mayor presión sobre cada empleado;

- los cambios en la estructura de la producción, aumentan también la exigencia de flexibilidad en el empleo: "a diferencia de los bienes producidos por la industria, las actividades que se desarrollan en el sector servicios se caracterizan por ser simultánea la producción y el consumo. Ante ello, aparece la necesidad empresarial de disponer de un volumen de ocupación que se adapte a las fluctuaciones de la demanda...(y) la respuesta a estas necesidades en la consolidación de la temporalidad o el empleo a tiempo parcial como estrategia empresarial..."⁵;

- se ha ido generalizando lo que se conoce como la *descomposición* del proceso productivo en sus partes componentes. Desde el principio de la manufactura la división del trabajo permitía descomponer el proceso de producción en las diversas tareas necesarias, pero ello se realizaba dentro del propio taller o empresa. Gradualmente esta descomposición se ha ido ampliando y se realiza entre diversas empresas, incluso a nivel internacional. Muchas empresas ya no producen nin-

gún producto completo, sino que se limitan a producir partes componentes, que se ensamblan en otras empresas. Ello ha facilitado el que, simultáneamente muchas empresas *externalicen* muchas actividades empresariales. Lo que quiere decir que se contratan fuera de la empresa, a otras empresas, muchas de las tareas que anteriormente realizaba la empresa principal. Lo que con mucha frecuencia se hace por medio de la *subcontratación*, conduciendo a la división de los trabajadores de un mismo proceso productivo entre varias empresas. Asimismo, la reorganización y externalización pueden hacerse en el ámbito interno al propio país y también en otros países. En los últimos diez/quince años, las empresas (principalmente ETN pero también de dimensión media) han descubierto las ventajas de trasladarse a los países con una legislación laboral muy precaria y con muy bajos salarios⁶, dando lugar al publicitado proceso de *deslocalización*, por el cual se cierran en un país empresas perfectamente rentables para establecerse en otros países con condiciones laborales más favorables para los propietarios de la empresa. La competencia ahora no sólo se da entre las empresas sino que se ha logrado que los trabajadores de cada país tengan que competir por un empleo con los trabajadores del mundo entero;

- todo ello ha estimulado la flexibilización laboral en lugar del contrato de trabajo estable: contratar sólo el mínimo tiempo de trabajo necesario, de trabajo activo, sin pagar por ningún tiempo muerto desde el punto de vista empresarial o de compromiso social: enfermedad, maternidad, vacaciones, tiempos inactivos de la empresa, etc.;

- con muy variadas razones, con frecuencia poco justificadas, se establecen múltiples variantes de contratos entre los trabajadores que realizan tareas similares y se establecen grandes obstáculos para la movilidad entre los mismos, dando lugar a una creciente segmentación del mercado laboral entre distintas categorías de trabajadores, generando condiciones laborales y de vida diferenciadas: "*Los sucesivos análisis desarrollados por estos analistas (los que estudian el mercado de trabajo bajo el enfoque de la segmentación) han permitido mostrar como los diferentes segmentos laborales están delimitados tanto por las acciones de las empresas capitalistas como por la presencia de instituciones nacionales o locales que modelan, amplifican, reducen, modifican las políticas empresariales...la segmentación actúa como un poderoso mecanismo de diferenciación social.*" (Recio,2004,12), lo que dificulta la unidad de acción y las reivindicaciones;

- aumenta muy fuertemente el recurso al empleo temporal, los circuitos de empleo informal, la creciente importancia del empleo sumergido en algunas áreas, el obligar a los trabajadores a constituirse como trabajadores jurídicamente 'autónomos' para ser contratados como asalariados de hecho;

- se expande la utilización de trabajadores inmigrantes en condiciones jurídicas precarias, lo que per-

mite contratarles en leoninas condiciones de trabajo y bajos niveles de salario.

Básicamente todos estos sistemas de contratación están dirigidos a abaratar el trabajo mediante la transferencia de riesgo desde las empresas a los trabajadores (que ya en muchas ocasiones difícilmente se pueden considerar asalariados) y en aumentar el control sobre los mismos.

Pero el elemento más importante y fundamental que altera la situación laboral en perjuicio de los trabajadores es, sin duda alguna, la existencia del paro. El *paro* perjudica directamente, como es obvio, a los parados que no tienen empleo puesto que carecen de ingresos para vivir, pero es también un poderoso instrumento para mantener el control y la disciplina de la fuerza de trabajo entre todos los trabajadores, el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto. El temor a perder el empleo y la percepción de amplios grupos de personas que buscan trabajo es un elemento de dominio de los trabajadores de primer orden. Ya Marx en el siglo XIX consideraba que en el capitalismo siempre existirían lo que él denominaba el *ejército de reserva*, es decir un importante contingente de parados que servían para limitar las demandas de los trabajadores en el mercado de trabajo. Asimismo, el economista Kalecki a mediados de los años cuarenta del siglo XX, consideraba que no podía haber pleno empleo en el capitalismo, pues si existiera de forma continuada permitiría a los trabajadores exigir condiciones de trabajo y salarios incompatibles con las necesidades del capitalismo. El paro es la mejor y más barata (para los empresarios) forma de disciplinar al trabajo. Ambos autores consideraban también que si una situación se aproximaba al pleno empleo, los capitalistas recurrirían a la tecnología para sustituir trabajo por capital y disminuir la demanda de trabajadores, volviendo a crear el ejército de reserva de los parados. Lo que parece que en los últimos tiempos se comprueba porque cuando a finales de los años sesenta se daba el pleno empleo en los países ricos, se iba gestando una crisis económica, una de cuyas razones, según bastantes autores, consistía en que la buena situación de los trabajadores respecto al empleo impedía al capital obtener la tasa de beneficio que consideraban adecuada. La crisis generó suficiente paro como para 'resolver' dicho problema, y desde entonces el ejército de reserva ha adquirido una dimensión mundial. Los trabajadores europeos o estadounidenses tienen que competir ahora con millones y millones de trabajadores dispuestos a trabajar en cualquier condición, casi por una taza de arroz. De las crisis, y desde luego de esta, quien realmente salió fortalecido fue el capital.

Paulatinamente va emergiendo una estructura *dual* en el mercado de trabajo: por un lado los trabajadores calificados, que tienen empleos estables, con contratos indefinidos, con condiciones laborales y salarios decentes (muchos de ellos contratados en otras épocas), y, por otro lado una enorme variación de trabajadores con contratos distintos, pero cuya característica gene-

ral es que son de carácter temporal, sin garantías de permanencia, y la mayoría de ellos con condiciones de trabajo y salarios muy inferiores a los del primer grupo. Los trabajadores con contratos indefinidos van disminuyendo relativamente en relación al total de la fuerza de trabajo, mientras que los contratos en precario aumentan fuertemente, afectando incluso a trabajadores en las esferas de empleo 'modernas' (marketing, turismo y restauración, informática, comunicaciones y otros) y a trabajadores de alta cualificación.

Cambios en la regulación laboral. Para hacer posible y facilitar los cambios laborales las empresas han impulsado cambios en la regulación laboral por parte de los Estados: cambios en los sistemas de contratación (facilitar la contratación temporal, permitir todo tipo de contratos 'flexibles'), disminuir la protección al empleo, aumentar la disciplina en los lugares de trabajo y endurecer el tratamiento de situaciones problemáticas (discapacidades, enfermedades, situaciones familiares), por medio de sucesivas Reformas Laborales de muy dudoso carácter (para los trabajadores). Asimismo se permite el cierre de empresas rentables, y, especialmente, se observa una potente campaña dirigida a debilitar el sistema de convenios colectivos e impulsar entre los trabajadores la idea de la conveniencia de los contratos de trabajo individuales⁷. Al mismo tiempo, y en cierto modo contradictoriamente, se institucionaliza y profesionaliza la intervención sindical —todo tiene que pasar por los sindicatos mayoritarios y a menudo con representantes sindicales profesionalizados— lo que lleva a disminuir o eliminar las posiciones más críticas y radicales, así como a domesticar a la clase trabajadora.

Cambios en los valores y el discurso legitimador. Para que todo ello sea posible con el mínimo de conflicto, se recurre también a un nuevo imaginario de modo que la población lo asuma y permanezca fijada al mismo, dificultando muy fuertemente la permanencia de un sentimiento reivindicativo y de conciencia de clase entre los trabajadores. Surgen nuevas ideas que impulsan la sensación de impotencia frente a la dinámica de la economía. Así, por ejemplo, la idea de competitividad, que induce a los trabajadores a pensar que no son posibles las reivindicaciones laborales sin arriesgar la empresa, la imposibilidad del pleno empleo en una época de altas tecnologías ahorradoras de puestos de trabajo, la exigencia de un constante incremento de productividad por parte de los trabajadores si se quiere sobrevivir como empresa, etc. Y muy especialmente el altísimo valor que los trabajadores se ven obligados a conceder a la permanencia en el puesto de trabajo, especialmente a partir de una cierta edad, ante el temor de que si se pierde el mismo resulte imposible la obtención de otro empleo.

Relacionados con este cambio en los valores de la población se han de mencionar también otros cambios de importancia que inciden en el mercado laboral aunque no se llevan a cabo para afectarlo directamente. Nos referimos a los *cambios en las formas de vida*, ex-

perimentados en países como España en las últimas décadas. Entre ellos se pueden mencionar:

- la escolarización masiva y universal, que por un lado aumenta la preparación escolar de la población, pero por otro potencia la *meritocracia*, la percepción de que la situación laboral depende del mérito y esfuerzo personal —"*lejos de fortalecer la capacidad de análisis colectivo de la clase trabajadora, el sistema escolar tiende más bien a favorecer el desclasamiento de los jóvenes más talentosos o adaptados al sistema educativo, generando nuevas fracturas sociales entre grupos de asalariados.*" (Recio, 2004, 34)— y difumina la conciencia de clase, especialmente en relación con la pertenencia a la clase obrera (una gran parte de la población trabajadora no se reconoce como tal sino que se siente más cómoda considerándose clase media, dejando la categoría de clase obrera estrictamente limitada a los trabajadores manuales);

- han cambiado muy profundamente las estructuras familiares y de género. En primer lugar hay que tener en cuenta la importancia de la incorporación de la mujer (casada, las solteras ya trabajaban) en el mercado de trabajo, hecha imprescindible para la reproducción social de la fuerza de trabajo en las condiciones actuales de los salarios y el consumo familiar, y que por otra parte, le permite una mayor autonomía personal. Por otro lado, hay que tener en cuenta que las familias tradicionales están experimentando grandes transformaciones y surgen formas familiares muy diferentes: familias monoparentales, personas que viven solas, agrupaciones de personas con distintas composiciones familiares, formas de vida colectiva, etc., que afectan al trabajo que durante muchos años consistía en una estructura de familia tradicional con un hombre como cabeza de familia y, en muchos casos, único vendedor de su fuerza de trabajo. Asimismo estos cambios están afectando significativamente el papel de la familia como proveedora de 'servicios complementarios' y factor clave de cohesión social (aunque en países como España sigue todavía jugando un importante papel)⁸;

- muchas familias están en condiciones económicas de mantener, total o parcialmente, a sus hijos hasta bien avanzada la edad adulta, lo que facilita que muchos jóvenes se contenten con empleos en precario y bajos salarios durante muchos años y experimenten con menos intensidad la falta de una independencia económica personal, lo que les lleva a reaccionar más débilmente ante una situación injusta. El papel de la familia como 'colchón de apoyo' esta siendo clave en países como el nuestro para que el paro masivo de los jóvenes no se haya convertido en un completo desastre social;

- respecto al trabajo de los jóvenes es necesario también mencionar unos desarrollos todavía minoritarios en dirección opuesta: se puede observar un importante cambio en la valoración de las perspectivas de vida personal, en el sentido de que una minoría de jóvenes prefiere alcanzar un menor nivel económico y de consumo a cambio de una mayor libertad e independencia

personal. Ello hace que a algunos jóvenes no les importen tanto unas perspectivas de futuro aparentemente más sólidas pero que requieren una intensa dedicación y disciplina laboral, sino que opten por aceptar empleos de peor calidad que les permitan una menor dedicación al trabajo asalariado;

- hay que considerar, también, los cambios en la importancia de los trabajadores realmente autónomos: por una parte disminuyen porque se produce la asalariación de tareas hasta ahora autónomas —las actividades de muchos profesionales que han tenido que convertirse en asalariados para poder mantenerse— y, por otro lado, ante las dificultades de lograr un empleo surgen nuevas prácticas de trabajos autónomos como asesores informáticos, servicios personales, etc.;

- otros aspectos no tan relacionados con el trabajo que, sin embargo, inciden también en la percepción del mismo, como la propiedad de un vehículo, de una vivienda en propiedad o de un determinado tipo (urbanizaciones con viviendas pareadas, por ejemplo) o una residencia secundaria, que conducen a una cierta cultura de propietario (que en las burbujas inmobiliarias se convierte fácilmente en una cultura de especulación), que aumenta la dificultad de generar vínculos colectivos y la percepción del concepto de clase. En este contexto merece mención especial la incidencia de los trabajadores acomodados que con sus ahorros han adquirido activos financieros y, ayudados por la propaganda del sistema, se sienten ‘capitalistas’ más que trabajadores⁹. Sin olvidar el consumismo exacerbado que sitúa toda la vida personal y social en función de la capacidad de compra de bienes, con frecuencia superfluos y rechaza cualquier asignación de clase por razones laborales;

- finalmente, hay que mencionar otros aspectos de la vida moderna, como la separación total entre las áreas de vida y las de trabajo, los horarios y turnos de trabajo, las largas horas dedicadas al transporte entre el trabajo y el lugar de residencia, la dedicación necesaria para suplir la carencia de servicios públicos adecuados (atención a los enfermos, o ancianos, por ejemplo) y otras situaciones similares, que tienen una incidencia en la vida de los trabajadores y en la posibilidad de una respuesta colectiva por parte de los mismos. *“Una parte de la población trabajadora vive una vida especialmente fragmentada, lo que refuerza su aislamiento social y su individualismo, la dificultad de generar vínculos colectivos. Se han debilitado las formas tradicionales de socialización y ello tiene efectos innegables para la construcción de respuestas colectivas.”* (Recio, 2004, 37)

En definitiva, *“más que una clase social compacta, la población asalariada forma hoy un continuo heterogéneo que si bien tiene en común cosas muy fundamentales, difiere en otros aspectos sustanciales de índole objetiva y subjetiva en función de la situación de género, nacionalidad, nivel educativo alcanzado, entorno local, etc.”* (Recio, 2004, 39/40) Y también en las

múltiples variantes de posibilidades de empleo que se le presentan.

El sistema laboral actual está ya muy lejos del sistema tradicional¹⁰ de una familia estable, con el cabeza de familia con un empleo seguro, cubriendo —aunque más mal que bien—, las necesidades familiares. Los cambios son muy profundos y, además, cada día más acusados y acelerados. Es en el marco de este sistema de muy rápidos cambios y transformaciones sustanciales, donde y como se ha de analizar la evolución del trabajo y el empleo en la sociedad que vivimos. Una clase trabajadora tan heterogénea exige una reelaboración de análisis, imaginarios, dinámicas y propuestas alternativas.

1.2. LA IMPORTANCIA DE LAS POSICIONES TEÓRICAS SOBRE EL MERCADO DE TRABAJO

Vale la pena detenerse, aunque sea muy brevemente, a mencionar las distintas posiciones teóricas de los economistas acerca del nivel de empleo y el mercado de trabajo, ya que algunas de las mismas sirven a menudo para justificar estrategias privadas y políticas públicas que en el fondo sólo persiguen favorecer determinados intereses. Conociendo algo las diversas interpretaciones se puede profundizar mejor en las verdaderas razones para las estrategias que desde el poder económico y político se propugnan.

Los economistas neoclásicos, que son quienes están en la base de las políticas neoliberales, argumentan que toda la dinámica del ámbito laboral *depende del mercado de trabajo*, al que consideran que es un mercado análogo al de cualquier otra mercancía. Si hay paro, es porque ‘la mercancía’ (el trabajo humano) es demasiado cara, bien por el nivel salarial o por el coste de las condiciones laborales (entre ellas tienen una fijación especial con el coste de las cotizaciones sociales). Para ellos, toda ‘la culpa’ del paro reside en el mercado laboral y plantean como única solución el hacer ‘más flexible’ la mano de obra: es decir, aumentar la contratación temporal, facilitar y abaratar el despido y bajar los salarios y el coste social. Si se establecen estos cambios, las empresas podrán disminuir costes, ser más eficientes y los patronos contratarán más trabajadores —generarán puestos de trabajo— lo que hará que gradual y *automáticamente* (es decir, sin que nadie —ni sindicatos, ni Estado— interfiera en el mercado laboral) quienes quieren trabajar encontrarán empleo, y la economía se encontrará en una situación de *pleno empleo*. Claro que los trabajadores a menudo están sometidos a ‘malas influencias’ —los sindicatos— que fuerzan a que la remuneración y condiciones del trabajo sean superiores a lo que las ‘empresas pueden pagar’, por lo tanto conviene debilitar los sindicatos (si se pudieran destruir mejor) y avanzar hacia los contratos de trabajo individuales que, argumentan, reconoce mejor los méritos personales de cada trabajador. Este sistema, además, como no quiere

que el Estado intervenga en la economía, plantea que puede operar de forma que la población pague pocos impuestos (no sucede así en la práctica, pero sí en su teoría). Si los trabajadores son lo suficientemente 'flexibles' como para aceptar las condiciones de los patronos en salarios, condiciones laborales y temporalidad del empleo todo funcionará en el mejor de los mundos... y ¡viviremos eternamente felices!

Frente a ellos tenemos los economistas keynesianos, institucionalistas y postkeynesianos. También ellos aceptan el sistema económico capitalista pero lo perciben de otra manera: consideran que el pleno empleo es muy difícil que se dé automáticamente en el capitalismo y que pueden existir muchos periodos en que la economía no genere por sí misma los empleos que los trabajadores necesitan. En este caso, consideran que el problema no está tanto en el mercado de trabajo sino en el conjunto de la economía que, por diversas razones no genera los empleos suficientes¹¹. Y que el remedio no consiste en rebajar los salarios y los costes laborales sino en generar *más actividad económica*. Para lo que van a llamar en su apoyo al Estado, propugnando que sea éste el que con los diversos instrumentos que tiene para incidir en la economía logre que aumente la actividad económica hasta alcanzar el pleno empleo. Para estos economistas el Estado tiene que jugar un papel activo en la gestión de la economía capitalista, lo que requiere que la población pague un nivel de impuestos relativamente elevado¹². Estos economistas eran los que dominaron el pensamiento económico en el periodo de la edad de oro del capitalismo, pero no supieron como resolver la crisis de los setenta y quedaron relegados, perdiendo su primacía intelectual y política.

Ya hemos señalado más arriba que para la escuela de pensamiento marxista, en el capitalismo no se puede dar el pleno empleo permanentemente. Por dos razones principales: una, porque en el capitalismo siempre hay ciclos económicos y crisis que impiden el pleno empleo; y, dos, porque si por condiciones económicas o sociales (intervención del Estado, por ejemplo) se diera una situación de pleno empleo de forma permanente, esto incentivaría el aumento de salarios y la mejora de condiciones laborales de forma que los capitalistas no obtendrían el beneficio necesario para seguir operando. Para los marxistas, el capitalismo necesita del paro, para que exista un *ejército de reserva* que mantenga el mercado de trabajo en condiciones que convengan al capital, tanto en nivel de salarios como en disciplina laboral. Si la economía se aproxima al pleno empleo, los capitalistas introducirán nuevas tecnologías que sustituyan al trabajo, disminuyendo así la necesidad de mano de obra, mediante el paro tecnológico. Si la situación de pleno empleo persiste y la tasa de beneficio disminuye, los capitalistas dejarán de invertir, con lo que volverá a aparecer el paro. Para los marxistas, en el capitalismo no se puede resolver el problema del paro, que tras un periodo más o menos largo de bonanza en el empleo, volverá recurrentemente.

En la actualidad, la presión de los grandes capitales globales, la composición de las fuerzas políticas en el mundo entero, y la influencia de las grandes instituciones internacionales (FMI, BM, OECD, UE, G-8) hace



que, desde la crisis de los setenta, sean las interpretaciones neoliberales las que marcan la pauta de las estrategias privadas y públicas. En algunos países, algunos partidos políticos minoritarios propugnan la vuelta a las políticas keynesianas, pero no logran llegar al poder. Curiosamente, hay que señalar que los partidos nominalmente progresistas (partidos de índole socialistas, socialdemócratas y otros de líneas similares, además de casi todas las grandes centrales sindicales de todo el mundo desarrollado) han optado, prácticamente sin fisuras, por seguir las líneas neoliberales en lo económico y especialmente en el ámbito laboral, relegando las líneas keynesianas al mundo de la historia del siglo xx. Veremos más adelante cual es el resultado real de esta estrategia.

Puede merecer la pena mencionar otra línea de pensamiento que atraviesa las interpretaciones de tipo 'progresista', 'socialdemócrata' que a menudo se han utilizado para explicar e incluso legitimar la situación de paro. Se trata de los discursos para los que el paro es la consecuencia de la innovación tecnológica, de la existencia de innovaciones técnicas que acabarán haciendo innecesario el propio trabajo. Y otra versión todavía más acentuada que señala que sólo serán realmente imprescindibles las personas con alta formación técnica, mientras que el resto de las actividades serán sustituibles o bien por cambios técnicos o por competidores de los países pobres. "En resumen se venía a decir que gran parte de la gente trabajadora era residual, excluible, que sus saberes eran redundantes (si es que alguna vez habían valido para algo), y que 'el capital de las manos'

había quedado obsoleto. (...) (Planteamientos) que han contribuido a reforzar la idea de la marginalidad de la clase obrera. (...) En un contexto donde la experiencia del paro masivo y un discurso persistente desde los especialistas académicos y los medios de comunicación sobre la competitividad, la globalización y la redundancia del trabajo común devalúa aun más la conciencia de pertenencia a un grupo social con perfiles propios y capacidad de proyecto social, la apelación a la clase obrera tiene cada vez menos capacidad de movilización social y a menudo la denuncia de situaciones concretas, como la precariedad, sólo son entendibles por sectores específicos de este grupo social." (Recio, 2004, 6 y 39/40)

1.3. LA POLÍTICA DE EMPLEO DE LA UNIÓN EUROPEA

No es posible estudiar la situación laboral en las relaciones laborales en el estado español sin hacer referencia a la política de empleo de la Unión Europea, que enmarca lo que sucede en los países miembros.

Es bien sabido que la UE, desde la crisis de los años setenta ha optado por una interpretación neoliberal de la economía. Y lo mismo, por supuesto, acerca de las relaciones laborales y el mercado de trabajo. En términos generales se puede decir que al enfrentarse al paro creciente que se ha ido generando desde los años ochenta, la interpretación de la UE ha sido el considerar que éste es debido a problemas del mercado de trabajo, principalmente la rigidez del mercado de trabajo, unos salarios demasiado altos y unas prestaciones del estado del bienestar excesivamente generosas. Por tanto, la 'solución' al problema del paro reside en 'flexibilizar el mercado de trabajo', en la *austeridad salarial* (que los salarios aumenten menos de la productividad) y en la *reducción de las prestaciones de la seguridad social*, que según los dirigentes de la Unión son tan altas que desmotivan a los parados para buscar trabajo. Este es el programa fundamental de la política de empleo de la UE. Como es fácil de percibir unas recetas totalmente neoliberales.

Pero la Unión no puede, por razones políticas, ejercer esta política sin revestirla de una retórica legitimadora, que constituye la denominada 'política de empleo de la UE' a la que vamos a dedicar una brevísima atención a continuación (pues la esencia de la política ya está señalada en el párrafo anterior), comentando acerca de algunos hitos de la misma, sin ánimo, por supuesto de un tratamiento exhaustivo.

Para entender la denominada 'política de empleo' de la UE hay que tener en cuenta que ésta *no tiene una política de empleo propia*. Es decir, la UE no utiliza políticas concretas, instrumentos o mecanismos para crear empleo directamente, ni apoya financieramente a los estados para que ellos lo hagan, sino que se contenta con dar *recomendaciones de actuación* a éstos últimos, para que sean ellos quienes tengan la política de empleo concreta. El empleo es responsabilidad de cada

estado respectivo y la Unión no tiene una actuación directa sobre el problema sino que se conforma con dar orientaciones de actuación.

Debido al periodo de 'pleno empleo' que existió hasta la crisis de los setenta, la UE no ha mostrado preocupación específica por el empleo hasta que la magnitud del paro que se iba generando en la Unión le forzó a ocuparse del problema, bien avanzados los años ochenta. En 1989 se firmó la Carta Social Europea que planteaba algunos derechos sociales, más retóricos que efectivos, para los trabajadores, y que aún así no fue firmada por el Reino Unido entonces dirigido por la Sra. Thatcher, como tampoco firmó el Protocolo Social del Tratado de Maastricht en 1991. En 1993 se publicó el informe sobre *Crecimiento, competitividad y empleo*, en el que ya se mostraba alguna preocupación por la magnitud del desempleo y se comenzaban a propugnar algunas soluciones para el mismo basadas en la mejor formación de los trabajadores y en la conveniencia de aprovechar nuevas actividades relativas a los servicios personales y de vecindad para generar empleo —los yacimientos de empleo.

Pero los años noventa fueron años de fuerte crecimiento del paro en la Unión, llegando al final de la década al 10% de tasa de paro¹³ para toda la Unión, lo que generó importantes protestas en algunos países (victorias mínimas en los referendums del Tratado de Maastricht, marchas contra el paro), y obligo a la Unión a prestar una mayor atención al problema. Así en la Cumbre de Luxemburgo de 1997 se decidió dedicar una Cumbre especial al problema del paro y del empleo, lo que dio lugar a la Cumbre de Ámsterdam aquel mismo año, dedicada exclusivamente al tema del empleo.

En ésta, además de insistir permanentemente en la necesidad de aumentar la flexibilidad laboral y que los salarios tienen que aumentar menos que la productividad, se estableció la obligación para los EM de presentar Planes Nacionales de Empleo, en los cuales cada país señalaba a la Comunidad que política iba a seguir para





impulsar el crecimiento. Y se establecieron cuatro ejes para la orientación de la misma, que son:

- *Empleabilidad*, es decir, los trabajadores tienen que ser más fácilmente 'empleables', tener mejor formación, mejorar su capacidad de inserción profesional

- *Actitud emprendedora*, que los trabajadores estén motivados y sean capaces para crear su propio puesto de trabajo,

- *Adaptabilidad*, que los trabajadores estén dispuestos a adaptarse a los puestos de trabajo que se les ofrecen en horarios, localización (viajar a mayor distancia para su empleo), condiciones de trabajo,

- *Igualdad de oportunidades*, que se establezcan medidas que favorezcan el empleo de las mujeres.

De acuerdo con estos ejes, los EM deben realizar los Planes y presentarlos para su aprobación a la UE. Si ignoramos el último punto, que parece constituir el florero para que la política sea más digerible, obsérvese que los ejes de orientación de la política en ningún momento piden a los estados que realicen políticas dirigidas directamente a la creación de empleo (creación de empleo público, subvenciones al empleo privado, impulso a la actividad económica), sino que se limitan a que el trabajador este más adaptado a las exigencias del empleo o sea capaz de convertirse en su propio empresario (lo que no es nada fácil si no se dispone de medios económicos, a menos que uno se resigne a ser contratado como trabajador autónomo). Es el trabajador el que tiene que ajustarse al empleo, pero de creación de empleo hay poco. ¡Cómo si fuese que existieran numerosos empleos que esperasen a los trabajadores si éstos se adaptaran a los mismos! Cuando la realidad es que no hay empleos en condiciones decentes de trabajo y salarios. Y esta es la esencia de la política de empleo de la UE todavía en la actualidad. Como dato podemos señalar que los planes realizados por los gobiernos del estado español hasta la fecha han sido siempre aprobados por la Comunidad.

En 1999 se planteó el Pacto Europeo por el empleo para fomentar la coordinación de las políticas económicas y de empleo a través de un diálogo social macroeconómico que permitiese debatir conjuntamente a miembros del Consejo europeo, la Comisión, el banco Central Europeo y los agentes sociales (empresas y sindicatos). En la Cumbre de Lisboa (año 2000) la situación no había mejorado, pero la UE se fijó el objetivo de convertirse en el área de mayor productividad y competi-

tividad del mundo para el año 2010 (intento en el que está fracasando), y por lo tanto planteaba también la necesidad de aumentar la tasa de actividad de la población y recuperar el 'pleno empleo' (concepto que había sido abandonado como inoperante o imposible desde los ochenta) como objetivo a lograr para el año 2010. Pero consideraba 'empleo' cualquier tipo de actividad, sin tener en cuenta las condiciones que originalmente respondían al concepto de pleno empleo¹⁴. Actualmente, cualquier tipo de trabajo asalariado entra en el cómputo del empleo, de modo que aumenta la tasa de actividad y disminuye la tasa de paro, pero dista mucho de constituir el tipo de empleo que tenían en mente los que acuñaron este término.

En 2002 se sometió a revisión la Estrategia Europea de Empleo del año 1997 sometiéndola a una profunda revisión, diseñando 10 directrices para la política de empleo en lugar de las 18 anteriores y aligerando las revisiones de los Planes Nacionales que sólo se harán cada tres años. No obstante, aunque permanentemente se plantean nuevas orientaciones para el empleo en la UE, la esencia de la 'política de empleo' no ha mejorado. Al contrario, la Constitución pendiente de aprobación incluso entre los derechos de los trabajadores cambia el derecho al trabajo por el derecho a buscar un trabajo y no mejora en absoluto la política de empleo o la social, se están explorando las posibilidades de que la UE permita la ampliación de la jornada de trabajo, no en la dirección de disminuirla como realmente tendría que ser para disminuir el paro, sino de aumentarla, y se ha aprobado la Directiva Bolkestein modificada que aumenta la competencia entre los trabajadores de servicios de los distintos países, etc. etc. En el mejor de los casos, la política continúa siendo la que acabamos de describir. Además, la política de competencia es por mucho prioritaria sobre la de empleo, las recomendaciones de la UE para los EM sólo están sometidas a cumplimiento voluntario —no existen sanciones que obliguen a su cumplimiento—, y los Planes Nacionales de ocupación son una simple suma de las acciones que aplican los gobiernos, sin ninguna participación de las organizaciones empresariales y sindicales. Es fácil percibir que, además de no tener una política propia de empleo, las orientaciones de la UE no impulsan a los estados miembro a tener una política de empleo activa y dinámica, desde el punto de vista de la creación de empleo.

Y lo que es todavía más grave, mientras van manteniendo estas orientaciones retóricas para el empleo van manteniendo políticas económicas generales, como el Pacto de Estabilidad y Crecimiento, que llevan a la disminución de la actividad económica en los principales países de la Unión —Francia, Inglaterra, Italia¹⁵— que hacen que se pierdan puestos de trabajo, con lo que el paro continúa alcanzando un 9% de media en la Comunidad. Veremos en el apartado siguiente que en otros países, España principalmente, la tasa de paro disminuye a base de sustituir el empleo por la precariedad laboral.

NOTAS PARTE 1:

1. Entre estos dos clases esenciales se pueden encontrar muchas diferencias y tipos de trabajadores diferentes pero la división principal es ésta.
2. Aunque no todos los capitalistas son empresarios, ni todos los empresarios disponen de su propio capital, en este Informe nos referiremos al capitalista y al empresario como un mismo agente económico.
3. Para una explicación un poco más amplia de lo que es la globalización véase: SÁEZ, M. FERNÁNDEZ DURÁN, R. Y ETXEZARRETA M., *La globalización capitalista*, Ed. Virus.
4. En todo cuanto sigue en este apartado se hace amplio uso de los argumentos de dos artículos de Recio A, (véase bibliografía Recio 2004 y Recio 2005)
5. LAPUENTE PERARNAU, J. I ORTIZ DE VILLACIÁN REBOLLO, D. (2000) Las políticas laborales, en ADELANTADO, JOSÉ (Coord.) *Cambios en el estado del bienestar, políticas sociales y desigualdades en España*, Ed. Icaria-Antrazyt y Servei de Publicacions UAB. Barcelona. P.20
6. Las empresas transnacionales siempre han conocido y utilizado estos procesos, base de sus prácticas de internacionalización, pero las diferencias tecnológicas y la cualificación de los trabajadores limitaban parcialmente su deslocalización. Por el contrario ahora, con las nuevas tecnologías y ampliación de los sistemas educativos en muchos países, los procesos de deslocalización se han ampliado grandemente. En un país como España, el fenómeno de la deslocalización de las empresas a otros países con condiciones laborales peores es nuevo, lo que hace que atraiga más la atención.
7. Esto se ha llevado a la práctica en el Reino Unido y Estados Unidos y, todavía, no parece que se va establecer rápida y ampliamente en España, pero cada vez es más frecuente el plantear la idea de la conveniencia de este tipo de contratos.
8. Pero también éste está cambiando. No hay más que observar la importancia que ha cobrado el papel de los abuelos para que las mujeres con hijos puedan ir a trabajar.
9. Esta es una estrategia de desarrollo que plantean los partidos conservadores. Fue propugnada oficialmente por la Sra. Thatcher que deseaba un país de 'pequeños propietarios capitalistas' que, según ella, llevaría a eliminar los conflictos de clase.
10. Aunque la verdad es que ese sistema sólo ha sido mayoritario durante el periodo de crecimiento que hemos denominado 'la edad de oro del capitalismo' pues anteriormente el mundo del trabajo era también bien precario y heterogéneo.
11. Muy frecuentemente porque los salarios no son suficientes para generar la demanda necesaria para que haya más actividad económica y más empleo, ya que la economía es un mecanismo circular en el que lo que se paga por un lado como salarios es necesario para comprar como consumidores las mercancías que los trabajadores producen.
12. Claro que esto dependerá de la forma en que distribuya la carga impositiva el sistema fiscal. Si es un sistema de impuestos progresista, que es que estos economistas propuganan, pagaría más el que más ingresos tiene.
13. En España que hemos padecido tasas de paro hasta del 22%, un 10% nos parece una cifra muy satisfactoria, pero no es así si tenemos en cuenta que la Unión constituye la segunda área más rica del mundo, y que la mayoría de los países que la conformaban hasta el año 2000 no estaban habituados a estas cifras de paro desde la crisis de 1929.
14. El concepto originario de pleno empleo, establecido en los años cuarenta por Beveridge en el Reino Unido, consideraba pleno empleo que todo el que quisiera trabajar tuviera un empleo con actividades adecuadas a la formación del trabajador, con condiciones de trabajo satisfactorias, que el trabajo esté próximo a su domicilio, y con salarios que le permitan llevar una vida independiente. Algo muy alejado a lo que se considera 'un empleo' en la actualidad.
15. España crece más 'gracias' a la explosión inmobiliaria y al endeudamiento de la población. Pero ya veremos que sucederá cuando la primera no continúe.

PARTE 2A

ALGUNOS RASGOS DEL MERCADO DE TRABAJO EN EL ESTADO ESPAÑOL

2.1. LA POLÍTICA DE EMPLEO EN ESPAÑA DESDE LOS AÑOS 70 HASTA EL NUEVO SIGLO

"Un modelo de empleo es la forma como se estructura la relación de las personas con el empleo mercantil en un determinado país. (...) Los modelos nacionales de empleo se constituyen por las relaciones particulares que existen entre tres esferas básicas de las sociedades capitalistas —la esfera del capitalismo privado, la del sector público y la doméstico/societaria— y de las formas particulares que adopta cada una de ellas." (Recio, 2005,2)

En el apartado anterior ya hemos señalado la intensa transformación que están experimentando estas esferas en las sociedades actuales y corresponde ahora caracterizarlas concretamente en el estado español.

A pesar de iniciar con retraso el proceso de industrialización, puede decirse que a partir de los años sesenta, en el estado español se fue expandiendo un proceso de industrialización y urbanización que, aunque muy limitado en relación con nuestro entorno europeo, generó un periodo de crecimiento económico y aumento del empleo que motivó intensos procesos de inmigración interna, aumentó mucho el número de los trabajadores industriales y de servicios de este país y mejoró bastante su anterior nivel de vida como trabajadores rurales. Muy tímidamente se inició también el establecimiento del Estado del Bienestar. A mediados de los setenta, al iniciarse la transición política, que coincidió con la crisis económica de los países industrializados, una gran parte de los trabajadores españoles urbanos tenían un empleo estable, si bien con bajos salarios, largas jornadas laborales, ausencia de derechos sindicales y políticos. No era demasiado difícil encontrar un empleo. La movilidad social era limitada, pero muchas familias hacían grandes esfuerzos por la educación de sus hijos, con la esperanza de que ello mejorara sus posibilidades de ascenso social. Las nuevas generaciones vivían en condiciones modestas, pero mejores que las de sus padres.

La crisis económica de los setenta ochenta y las circunstancias políticas y sociales que rodearon la misma en el Estado español —la transición política—, dieron lugar, tras un corto periodo de mejora de las condiciones laborales (75-77), a una profunda reestructuración económica y productiva. Ésta ha tenido lugar en torno a líneas de actuación que en gran parte obedecen a las transformaciones que han tenido lugar en la esfera internacional y, en parte, tienen una cierta continuidad con etapas anteriores de desarrollo. En conjunto, ha consistido en una estrategia empresarial y en un modelo de intervención pública de carácter marcadamente neoliberal¹: facilitar la competitividad global, impulsar la internacionalización de la economía, la liberalización comercial, industrial y financiera, la desregulación y la privatización de las economías, la reestructuración del papel del Estado y la flexibilidad y la austeridad salarial.²

Desde 1977 se iniciaron grandes reformas en la economía española y en el ámbito laboral, que se han prolongado hasta la actualidad. Nos parece que intentar recogerlas con un cierto detalle en este Informe, lo alargaría mucho, lo haría muy complejo y académico y podría dificultar la percepción de las líneas esenciales de la evolución del ámbito laboral, que es lo que en definitiva es el objetivo de este Informe. Por eso se ha optado por sustituir una descripción más prolija por una breve síntesis de los aspectos más esenciales³.

En la economía, con importantes y graves altibajos, en los últimos treinta años, la economía española se ha situado en el grupo de las economías industriales de segundo orden dentro de las economías ricas del mundo.

Consolidada la democracia y desde 1986 miembro de pleno derecho de la UE, la política económica y social española acentuó su integración en las economías y las políticas dominantes en los países industrializados. A destacar principalmente el aumento de poder de los grandes grupos empresariales de matriz extranjera sobre los sectores más dinámicos, la casi desaparición de la empresa pública y la aparición de nuevas formas or-

organizativas empresariales en las líneas comentadas más arriba.

La entrada en la UE, el aumento de una internacionalización de la economía española favorable para el crecimiento de la misma⁴ y los bajos costes laborales en relación con el resto de los países de la UE, facilitaron un periodo de intenso crecimiento económico que culminó con las Olimpiadas y terminó con una recesión al final de 1992. Para iniciar una recuperación desde 1995 que, con algunos periodos de recesión, se va manteniendo hasta ahora, cuando desde hace varios años la economía española crece más del doble de los principales países de la UE (que están creciendo muy poco, todo sea dicho). Lo que ha hecho que, partiendo de una situación alejada de la de Europa occidental —en 1976 el PIB per capita estaba en torno al 76% del de la media de la UE—, se encuentra ahora en el 98,3%⁵, si bien

costas y el territorio lleva a poner en duda si se mantendrá en el futuro el turismo que este país necesita. Sin olvidar lo que parece la generalización de la corrupción, por lo menos en todos los aspectos relacionados con el urbanismo y la construcción, así como el alto grado de depredación ecológica y social. “En los últimos años una gran parte del modelo turístico español ha basculado hacia una opción creciente por la especialización turístico-inmobiliaria más que por el desarrollo de una opción tecnológica importante.(...) Su persistencia y expansión dependen crucialmente de la continuada expansión del sector turístico-edilicio, lo que resulta problemático si se atiende al carácter especulativo de dicha actividad, al endeudamiento personal que genera, a los crecientes problemas de equilibrio exterior y a su impacto territorial. Nunca se sabe cuanto puede durar una situación, pero abundan en los últimos años los ejemplos de mi-



con importantes diferencias regionales. El PIB per capita está entre los veinte primeros del mundo⁶ y en 2005 ocupaba el lugar 21 en el Índice de Desarrollo Humano entre los 177 países del mundo. España pertenece ya al club de los países ricos.

El cuadro no es todo tan de color de rosa, sin embargo. El crecimiento de los últimos años de la economía española está basado en la construcción y el *boom* inmobiliario —el ladrillo—, que ha llegado incluso a preocupar no sólo a las autoridades económicas del país, sino que ha dado lugar a serios toques de atención por la UE, la OCDE y el FMI. La economía crece con un gran aumento de las importaciones, que las exportaciones no logran equilibrar, lo que supone una gran deuda con el exterior, que aunque sea en euros hay que pagar. Y la productividad en el sistema productivo prácticamente no crece. Mientras que la enorme urbanización de las

lagos económicos convertidos en pesadillas.” (Recio, 2005, 15 y 18).

La economía de este país, cuyos actores principales son los grandes grupos empresariales de capital internacionalizado (conjunción de multinacionales y locales), con el apoyo eficaz de una tecnocracia económica neoliberal, y la decidida cooperación de los gobiernos de cualquier signo, presenta cambios notorios, pero también importantes líneas de continuidad con el pasado, que continuamente genera efectos negativos sobre buena parte de la población y su habitat natural y cuya situación actual no es más que el resultado de la adaptación del viejo modelo social a las fuerzas de la globalización. Actualmente, da la impresión que la economía española, como tantas otras veces nuestra sociedad en el pasado, se infla y presenta unas apariencias de prosperidad bajo las cuales se ocultan graves déficits estruc-

turales, que hacen imposible que crezca con solidez y asiente un modelo de desarrollo capaz de mantenerse durante un largo periodo. La economía española presenta importantes puntos negros que pueden hacer temer accidentes graves en este proceso de crecimiento.

Los grises y negros del cuadro aumentan mucho si miramos a la situación de la población. Los salarios aumentan muy lenta y débilmente frente al rápido aumento del coste de la vida, especialmente desde la introducción del euro, y en este Informe veremos el enorme alcance de la precariedad laboral y las bajas remuneraciones de importantes grupos de trabajadores. Casi ni es necesario mencionar el escándalo del aumento desorbitado del precio de la vivienda, que ha llevado a un fuerte endeudamiento de las familias, que alcanza cifras que aumentan cada año, y a que el problema de la vivienda sea uno de los principales del país. Al mismo tiempo, el desorbitado aumento del consumo es difícil de explicar con esta evolución salarial, pero parece que la fiebre consumista de la población no cesa, estimulada por la fuerte publicidad y la gran facilidad con que ofrecen sus créditos las instituciones financieras. Sin ignorar el casi 20% de familias pobres que tienen grandes dificultades para llegar a fin de mes. El crecimiento de la economía, de la que tanto se jactan los dirigentes económicos y políticos de este país, se distribuye con una enorme desigualdad e injusticia lo que permite que mientras los beneficios de los grandes capitales industriales y financieros sean cada día mayores y los más altos de la historia, no mejoren como sería posible las condiciones de vida y trabajo de una gran parte de la población trabajadora (y pensionista) de este país. El crecimiento muy mal repartido de la economía proporciona grandes beneficios para una minoría, la mejora para algunos privilegiados más que sirven a ésta, pero ni de lejos asegura un avance real de las condiciones de vida de la inmensa mayoría.

En lo laboral. El deterioro de la situación se comprueba fácilmente al estudiar el ámbito laboral. Desde la crisis económica y especialmente desde 1977, con la nueva situación política y la Constitución de 1978, en un mundo atravesado por las nuevas estrategias neoliberales que ya hemos mencionado, junto a la evolución de la economía que acabamos de comentar, se inició un proceso de intensa y profunda reestructuración del ámbito laboral, que ha ido alterando fuertemente el panorama anterior.

La estrategia neoliberal adoptada desde entonces, tanto por el capital privado como por los responsables de la intervención públi-

ca, que ha jugado un papel esencial en el desarrollo de la nueva regulación laboral adecuándola a las necesidades del nuevo modelo del capital, ha llevado a establecer otras reglas del juego para las relaciones laborales. *"La regulación laboral ha constituido otra importante base de apoyo del modelo. No sólo porque con sus vaivenes las sucesivas reformas laborales han puesto las bases para 'una gestión flexible de la fuerza de trabajo' sino que le ha proporcionado buena parte de sus argumentos legitimadores al plantearlos como una cuestión de eficiencia más que como un problema de intereses contradictorios. Ninguna apuesta es consciente de los efectos que puede provocar y es posible que nadie esperara el grado de temporalidad y desregulación efectiva que rige en el mundo laboral, pero lo cierto es que las sucesivas reformas y el tono de las políticas económicas han impedido a la sociedad española debatir en serio proyectos alternativos."* (Recio, 2005, 16)

Tras un periodo de gran incertidumbre política y social que facilitó que los trabajadores de este país obtuvieran algunas mejoras en salarios y derechos laborales, con los Pactos de la Moncloa (1977), se inició una estrategia muy regresiva en lo laboral. Con una proliferación de acuerdos negociados con o sin la participación del gobierno, Decretos, Leyes y hasta ocho distintas reformas laborales —ninguna legislación se ha modificado tanto en este periodo como la legislación laboral— se ha ido avanzando hacia una profunda transformación de esta legislación, a todas luces desfavorable para los trabajadores. Ya hemos señalado que no describiremos en detalle toda esta evolución legislativa, ya que es imposible en un Informe como este

"Durante el gobierno UCD 'había sido considerada la concertación social en materia salarial como la vía principal de 'flexibilización laboral'. Ahora (después de 1982) la mayoría parlamentaria absoluta del PSOE le permitía olvidarse del programa electoral y entrar a saco en el mercado de trabajo, mediante el ataque frontal al principio de estabilidad en el empleo, y facilitar los despidos, a los que se juzgaba como el 'núcleo principal de la rigidez institucional del mercado de trabajo español'." (Ruíz Galacho, 12)

y, además nos parece innecesario e incluso contraproducente, pues los numerosos árboles legislativos impiden ver las líneas esenciales en el bosque. Por el contrario, optamos por describir el contenido principal de estas regulaciones introducidas en el periodo de las tres últimas décadas (1977-2005), fijándonos principalmente en los aspectos que han facilitado la precariedad laboral.

La etapa del paro: Durante los ochenta, toda la estrategia empresarial así como la normativa laboral estuvieron dirigidas a facilitar una profunda reestructuración empresarial⁷.

Dicha estrategia supuso una gran pérdida de puestos de trabajo, 'flexibilizar' el mercado de trabajo, controlar la inflación, lograr la contención salarial (aumentos salariales por debajo de la productivi-

dad y según la inflación esperada, que nunca se correspondió con la real) y por primera vez, se introdujo la contratación temporal para trabajos no estrictamente temporales, mientras que se integraba a los recién recuperados sindicatos en moderadas negociaciones laborales, logrando así la paulatina desarticulación de la clase trabajadora como actor social reivindicativo. *“Antes, las reformas laborales tenían connotaciones de avance en la conquista de los derechos laborales y sociales...En las últimas décadas, por el contrario, las reformas laborales dirigidas a ‘la gestión flexible de la fuerza de trabajo’ son el resultado de las demandas patronales, interesadas en reducir a la mínima expresión, cuando no suprimir en el proceso de precarización, los derechos de los trabajadores duramente conquistados en generaciones anteriores”*. (Ruiz Galacho, 2006, 7).

Estas estrategias conjuntamente tuvieron como grave consecuencia la destrucción de un gran número de empleos y la reaparición con fuerza del paro en la población trabajadora. En la década de los ochenta, la cifra de parados en España osciló la mayor parte del tiempo en torno al 20-22% de la población activa, lo que suponía un giro de 180° en relación con la situación anterior. La transición a la democracia parlamentaria en este país se realizó con cifras de paro que pocos años antes se consideraban impensables e imposibles. En 1992-1994 se alcanzó la impresionante cifra de 3 millones de parados.

La etapa de la precariedad. Desde entonces, a pesar de la dramática situación del empleo y el paro en el país, se siguió, todavía más acusadamente, la misma tendencia a la desregulación de las relaciones laborales y las condiciones de trabajo. Se han continuado introduciendo todo tipo de reformas favorables al control empresarial de los trabajadores, supuestamente con los objetivos de aumentar la ocupación, mejorar la competitividad de las empresas y facilitar la adaptabilidad de la fuerza de trabajo. En particular, paulatinamente se fue abriendo la posibilidad de la contratación temporal de la que los empresarios hicieron amplio uso. Paralelamente se quebró el principio de causalidad, es decir permitiendo el uso de temporales en puestos de naturaleza permanente, aunque se limitaba su duración a tres años.

En 1987 la duración media de los contratos era de 75 días, lo que impedía a los trabajadores sujetos a los mismos el tener derecho a indemnización de despido o al subsidio de paro.

En 1992 se redujeron las prestaciones por desempleo y se endurecieron las condiciones para el mismo. En 1994 se incrementaron las causas para los despidos colectivos procedentes y se crea un nuevo contrato de aprendizaje —contrato basura—, se regulan las empresas de trabajo temporal, ETT, y se extiende el contrato parcial.

En 1997 la temporalidad de los contratos había alcanzado valores de escándalo: sólo el 4% de los nuevos contratos realizados eran indefinidos y la tasa de eventualidad que en 1988 era del 16%, en 1998 ascendía al 60% mientras en la UE era del 20%. Parecía obligado hacer algo al respecto. Se estableció el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el Empleo (AIEE) fruto del consenso entre los sindicatos mayoritarios (CC. OO. y UGT), las patronales y el gobierno, que se presentó propagandísticamente, en primer lugar, como un instrumento para la restricción de la contratación temporal puesto que limitaba el uso de determinadas

“La tasa de temporalidad no se redujo ostensiblemente —al descender tan sólo del 35% al 31,5%— así como tampoco mejoró la tasa de rotación del empleo, uno de los principales indicadores de la estabilidad laboral. Si en 1997 era necesario firmar 21.5 contratos por cada puesto de trabajo neto creado, en los meses posteriores a la reforma se necesitaban 26,7 contratos por cada nuevo puesto de trabajo.” (Rz. Galacho, 2006, 17)

figuras contractuales temporales en la negociación del convenio y por el incremento del control de la Administración y los sindicatos sobre las ETT; en segundo lugar, se planteaba que con dicho acuerdo se abrían nuevas vías a la contratación estable, pues se facilitaba la declaración del despido procedente, pero se rebajaba la indemnización del despido por causas objetivas cuando este se declaraba improcedente (de 45 a 33 días), y se proporcionan ayudas económicas al contrato estable, por medio de bonificaciones a las cuotas patronales de la Seguridad Social. Sin embargo, contrario a la propaganda, el AIEE resultó ser un instrumento de flexibilidad y abaratamiento de la salida del mercado laboral. Curioso que queriendo, como dijeron, reforzar la contratación estable, empezaran por facilitar y abaratar el despido.

En 2001 se eliminó el límite de 4 años para los contratos indefinidos realizados según la normativa de 1997 y se amplió a nuevos colectivos. La reforma incluyó, además, medidas que promovían la contratación temporal (contrato de inserción, supresión del límite de edad en el contrato de formación), pero también se aplicaron medidas para frenarla (¡indemnización de ocho días y aumento del 36% de la cuota empresarial a la SS para contratos de menos de siete días!)

La argumentación y justificación de todas las reformas desde la transición era muy similar y recurrente: se apoyaba en las supuestas rigideces del mercado de trabajo en España y a que, según los empresarios, el despido es muy caro en este país, lo que retrasa la reestructuración empresarial, desmotiva la creación de

empleo y hace las empresas menos competitivas. Permanentemente, por lo menos desde la transición, los empresarios de este país han estado sosteniendo que el paro es inevitable debido a un rígido mercado laboral y al alto coste de los salarios y el despido. Ignorando totalmente en su argumentación que los salarios y los costes laborales unitarios, aunque crecían, permanecían por debajo de los mismos en la mayoría de los países de la Unión Europea de 15 miembros. Asimismo han argumentado que las prestaciones sociales existentes,

que a ellos les parecen muy generosas⁸ desincentivan a los trabajadores a buscar un empleo, cuando no les acusan directamente de fraude, añadiendo el insulto a la injuria.

Desgraciadamente los sucesivos gobiernos en el estado, tanto centrales como autonómicos, conservadores o supuestamente progresistas, han aceptado sin ningún reparo esta argumentación y facilitado la 'flexibilización' del mercado laboral, su temporalidad, el abaratamiento del despido y la austeridad salarial. Situación aceptada

RECUADRO 1.

Aspectos salariales:

- Contención salarial: primero, los aumentos de salarios pasaron a establecerse sobre la inflación esperada, en lugar de la inflación real pasada, lo que disminuye los aumentos. Más adelante, los aumentos de salarios se establecen por debajo del aumento de la productividad, lo que aumenta la parte que va al capital, con la excusa de que ello facilitará la creación de empleo. Se permite el descuelgue de los aumentos en empresas con pérdidas.
- Se eliminan los salarios de tramitación en el supuesto de despido improcedente. Abarata el despido. Por esta vía se registraron el 56% de todas las extinciones de contratos en 2003 y más del 66% en 2004. De los 6,6 millones de contratos firmados en 1999, cinco años más tarde solo había en vigor 3,5 millones.

Contratación laboral:

- Se pasa a permitir la contratación laboral para tareas que no sean temporales, con el razonamiento que eso permite 'flexibilizar' la rigidez del trabajo¹⁰ y facilita la creación de empleo. El empresario no necesita justificar causa alguna para los contratos temporales.
- Se generalizó la utilización del contrato temporal para fomento del empleo, duración máxima tres años e indemnidad fija de despido de 12 días por año trabajado. Se eliminó en 1997.
- Ampliación de la contratación temporal por 'obras y servicios determinados', 'circunstancias de la producción', de interinidad y eventuales. Introducción del contrato temporal de nueva actividad que se eliminó en 1997.
- Ampliación duración contratos en prácticas y para la formación. Introducción contrato de aprendizaje (contrato-basura).
- Se permite de hecho el 'encadenamiento' de la contratación temporal.
- Estímulo a las jubilaciones anticipadas.
- El empresario es quien acepta o no la vuelta al puesto de trabajo del trabajador con despido improcedente (hasta entonces la opción era del trabajador).
- Legalización ETT.
- Incorporación despido económico objetivo (despido al 10% de la empresa sin necesidad de Expediente Regulación de empleo).
- Permisividad para el 'encadenamiento' de la contratación temporal.
- En 1997: contrato de fomento de empleo indefinido para colectivos afectados por el paro, con abaratamiento del despido (indemnización por despido improcedente pasa a 33 días con límite de 24 mensualidades).

Prestaciones sociales: Indemnizaciones, subsidio de paro:

- Disminución de cuantía de indemnizaciones en caso de despido improcedente (de 48 a 42 mensualidades).
- Contratos de fomento empleo con 33 días indemnización por despido improcedente, con límite 24 mensualidades.
- Contratos de empleo temporal con 12 días de indemnización por año trabajo (hasta 3 años)
- Drástico recorte de las prestaciones por paro: disminuir los parados con derecho a prestación, disminuir la cuantía y el periodo de percepción de las prestaciones y disminuir la aportación del Estado.
- Indemnización a finalización contratos temporales de 8 días de salario por año trabajado (2001).

Bonificaciones empresariales:

- Se introducen bonificaciones empresariales sustanciales a las cuotas empresariales de la Seguridad Social para muchas modalidades de generación de empleo.
- Se proporcionan subsidios a los empresarios por ciertas modalidades de empleo creado.
- Incentivos a los contratos indefinidos y a tiempo completo en particular para parados de larga duración o mayores de 45 años y determinados grupos de mujeres.

Condiciones de trabajo:

- Se desregulariza de hecho la movilidad funcional y geográfica, se acepta la polivalencia de los puestos de trabajo, la normativa empresarial para la jornada laboral, vacaciones y descansos.
- Se derogan las Ordenanzas Laborales del franquismo (en algunos casos más avanzadas que la nueva legislación)

Sindicatos:

- Protagonismo sindicatos mayoritarios. Suscriben varios acuerdos con CEOE-CEPYME, vehiculan la moderación salarial y los cambios regresivos en la regulación laboral.

por los sindicatos aparentemente convencidos —por lo menos es lo que afirman— que esto conduciría a crear puestos de trabajo para la enorme población parada.

En conjunto, se puede señalar que desde los Pactos de la Moncloa, y sobre todo desde el Estatuto de los Trabajadores, hasta 1997 se facilita y acentúa la temporalidad, supuestamente para disminuir la 'rigidez' del mercado de trabajo español, se deterioran las condiciones de trabajo y se avanza hacia la contención salarial. La temporalidad tomó tales dimensiones que en 1997 un gobierno del PP trata de frenarla, aunque sólo con medidas cosméticas, sin modificar sustancialmente la legislación en los aspectos clave, y por eso la temporalidad disminuye muy poco. De hecho, 'los trabajadores eventuales pasaron de 3,5 millones en 1997 a casi 5 millones en 2003; y desde 1997 hasta 2006, a pesar de las reformas de 1997, 2001 y 2002 la temporalidad no disminuye como puede observarse en los datos de los Cuadro 4 y Cuadro 9 Esta desastrosa evolución para los trabajadores ha sido causada por el empeño de los empresarios en lograr el despido libre recurriendo a todas las fórmulas posibles que lo facilitan, y por el permanente y constante apoyo legislativo de unos gobiernos con un enfoque netamente neoliberal de sus planteamientos socio-económicos.

En el Recuadro 1 presentamos las medidas más importantes conducentes a deteriorar el mercado de trabajo tomadas desde 1977 hasta 2005⁹ y en el Recuadro 2 las fechas de los Acuerdos y legislación más importantes. En 2006 el PSOE lanza la nueva Reforma laboral que estudiaremos en la Parte 3^a.

De las medidas que señalamos merece la pena destacar las bonificaciones a las empresas por la contratación laboral. Implantadas en diversas modalidades desde 1992, suponen no sólo un beneficio directo para la empresa, sino un debilitamiento de los fondos de la Seguridad Social, que sólo en 2003, dejó de percibir por este concepto más de 2.000 millones de euros. Si ha de ser el

sector público quien financie la creación de empleo, ¿por qué no optar por la creación directa de empleo público en lugar de subvencionar directamente a unos empresarios que con sus estrategias han creado el problema?

RECUADRO 2.
ALGUNAS FECHAS IMPORTANTES EN LOS ACUERDOS Y LAS REFORMAS
LABORALES ANTES DEL 2000

- 1977: *Pactos de la Moncloa*
- 1979: Acuerdo Básico Interconfederal (entre UGT y CEOE)
- 1980: Acuerdo Marco Interconfederal (entre UGT y CEOE)
- 1980: *Estatuto de los Trabajadores*
- 1982: Acuerdo nacional de Empleo (Gobierno, UGT, CC.OO. y CEOE)
- 1984: *Primera Reforma del Estatuto de los Trabajadores*. Reales Decretos sobre Contratación Laboral precaria.
- 1988: Intento de Plan de Empleo Juvenil (PEJ) fracasado. Huelga del 14-D.
- 1992: Medidas urgentes de fomento del empleo y protección del desempleo. El 'decretazo'. Tratado de Maastricht.
- 1993/94: *Reforma Estatuto Trabajadores*. Paquete de reformas. Medidas urgentes para el Fomento de la Ocupación. Legalización ETT. Huelga General 27-1-94.
- 1997: *Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo*, (AIEE), entre patronal y grandes sindicatos, que pasó a ser cuerpo de ley. Acuerdo interconfederal sobre negociación colectiva (AINC) y Acuerdo sobre Cobertura de vacíos (ACV). Generalización del contrato de fomento a la contratación indefinida.
- 2001: Reforma Laboral 9 julio. Para ' paliar las excesivas tasas de temporalidad existentes'. Medidas muy tímidas. Primer Acuerdo Interconfederal de negociación colectiva (UGT, CC.OO. CEOE-CEPYME.
- 2002: Reforma laboral por Decreto, en mayo y ley en diciembre.
- 2006: *Reforma laboral*.



2.2. LA EVOLUCIÓN DEL EMPLEO Y LA CONTRATACIÓN LABORAL

Fruto de todas las turbulencias y las profundas y rápidas transformaciones que se han señalado hasta ahora, el empleo y la contratación laboral en el estado español a fines del siglo xx y comienzos del siglo xxi presenta la configuración que se deduce de los datos que se proporcionan a continuación¹¹.

No obstante, como siempre con las estadísticas, hay que tener en cuenta que no se deben interpretar como datos exactos sino como indicadores que dan una idea de las líneas de evolución principales. Esto es siempre así con las estadísticas de economía, pero todavía mucho más en el caso del mercado de trabajo, donde en los últimos años se han cambiado las definiciones con mucha frecuencia, lo que hace que cambien los valores estadísticos, casualmente siempre en la dirección de 'mejorar' la situación que describen, sin que haya cambiado nada en el mundo real. Por ejemplo, 'la nueva definición de desempleo que se adopta a partir del año 2002 (aunque se puede calcular desde el 2001) contribuye a recortar estadísticamente el paro en cerca de 400.000 personas, como consecuencia de una formulación más restrictiva de los mecanismos de búsqueda de empleo aceptados hasta entonces. Paralelamente la tasa de desempleo se reduce en más de un punto y medio' (CC.OO. 2005,p. 39, mis cursivas). Además, las fuentes son muy diversas: Encuesta de Población Activa, Boletines de Estadísticas Laborales, etc. en las que difícilmente los datos coinciden. Por tanto no olvidemos nunca: ¡¡¡Peligro, estadísticas!!!

Los perfiles principales

El Cuadro 1 proporciona una visión de conjunto de la población del país en relación con su posición ocupacional. Según los datos del mismo se puede señalar:

1. La población activa y ocupada:

- la población activa ha aumentado en mayor porcentaje que la población, lo que significa que hay un porcentaje mayor que en 1990 de población en edad de trabajar que busca empleo;

- y parece que lo logra pues la ocupación ha aumentando en mayor proporción que la población activa y el paro ha disminuido considerablemente desde 1994 después de haber aumentado fuertemente entre 1992 y 1994;

- la población inactiva (la que estando en edad de trabajar no busca trabajo) pierde importancia respecto a la población activa.

2. La tasa de actividad.

Las tasas de actividad no han aumentado muy sustancialmente en los últimos treinta años¹², pues en 1976 era del 52,1%, aunque los hombres llegaban al 78,0% pero las mujeres sólo alcanzaban el 28,8%¹³, lo cual muestra una grave debilidad estructural del mercado de trabajo español.

Probablemente debido a que los jóvenes (hombres y mujeres) entran más tarde en el mercado laboral y los trabajadores mayores dejan antes (o son expulsados) del mercado laboral. Se perfila un tipo de vida con un periodo de larga escolarización, y/o de dificultades

Cuadro 1. Evolución del mercado de trabajo por tipos de ocupación 1992-2005. En miles de personas

Años	Poblac. mayor de 16 años	Poblac. activa	% Tasa activ.	Poblac. ocupada	%	Parados	%	Asalariados	%	No asalar.	%	Autónomos	%	Afiliados a la SS	%	Poblac. inactiva
1992	30.989,8	15.705,7	50,7	12.822,3	41,4	2.883,4	18,4	9.463,1	73,8	3.359,3	26,2	1.097,3	8,6	12.535,5	79,8	15.644,0
1994	31.568,9	16.087,7	51,0	12.207,6	38,7	3.880,1	24,1	9.034,3	74,0	3.173,3	26,0	1.948,7	16,0	12.045,4	74,9	15.940,3
2000	33.593,0	18.002,3	53,6	15.505,9	46,2	2.496,4	13,9	12.378,1	79,8	3.127,8	20,2	1.896,0	12,2	15.062,9	83,7	15.509,1
2005	36.416,0	20.885,7	57,4	18.973,3	52,1	1.912,5	9,2	15.502,1	81,7	3.471,2	18,3	2.075,7	10,9	17.835,4	85,4	15.700,0
Indíces																
1992	100,0	100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0		100,0
1994	101,9	102,4		95,2		134,6		95,5		94,5		177,6		96,1		101,9
2000	108,4	114,6		120,9		86,6		130,8		93,1		172,8		120,2		99,1
2005	117,5	133,0		148,0		66,3		163,8		103,3		189,2		142,3		100,4

Fuente: Revista de Coyuntura Laboral, n° 76, marzo 2006.

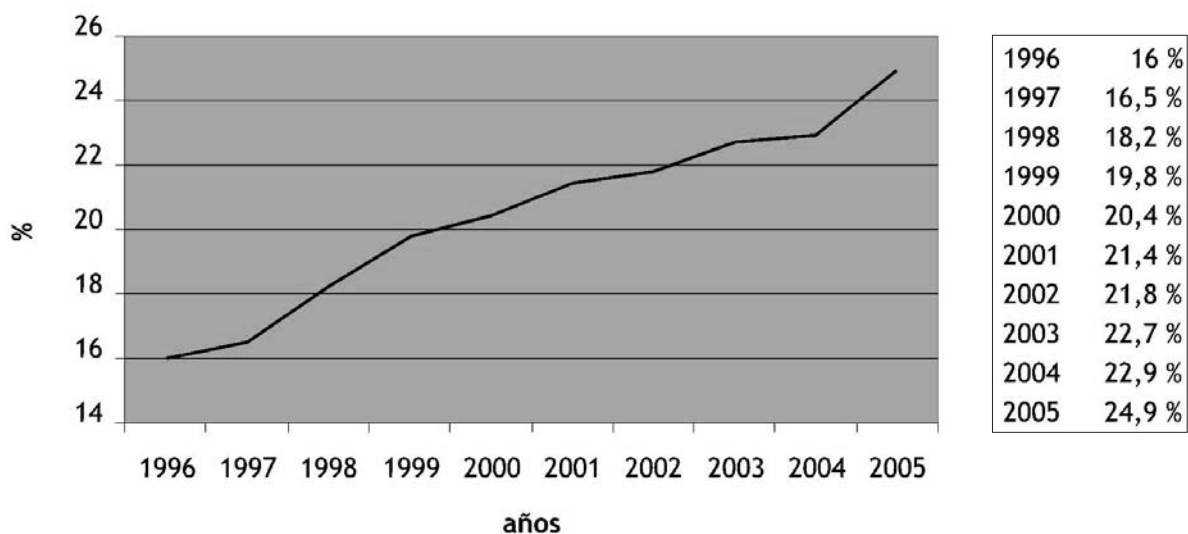
para la inserción laboral (casi no entran en éste las personas de menos de 19 años), una vida adulta de deseo de plena participación laboral (deseo que puede no cumplirse por paro o precariedad), que coincide en el tiempo con la crianza de los hijos, para terminar con un largo periodo de vida como jubilado.

3. *Asalarización*. La tasa total de asalarización (e/c) aumenta considerablemente, pues en 1976 era sólo del 69,3%. Estas cifras indican que disminuyen las ocupaciones independientes y se recurre más al empleo asalariado para obtener ingresos para vivir y derechos sociales para los periodos de inactividad (paro, jubilación, enfermedad). Esta transformación ha sido muy acentuada en dos sectores: agricultura, donde han desaparecido miles de pequeñas explotaciones y las que permanecen recurren cada vez más a trabajadores asalariados, y el comercio, donde se ha pasado de pequeñas empresas familiares al dominio de la gran distribución que emplea miles de personas. El aumento de asalariados se produce a pesar del crecimiento de los falsos autónomos (trabajadores asalariados de hecho a los que se obliga a registrarse como autónomos). No se conocen las cifras de éstos últimos, pero es sorprendente el gran aumento del número de los trabajadores autónomos que refleja el Cuadro 1 (casi se duplican en 13 años) que se puede interpretar que es debido en parte a la proliferación de falsos autónomos. A pesar de ello el aumento de la asalarización señala que no compensan el hundimiento de las actividades que eran habituales de los verdaderos autónomos.

4. *El empleo público*. A pesar de las altas cifras de paro en la mayor parte del periodo, el empleo asalariado ha crecido sólo en un 27% entre 1992 y 2005, lo que una tasa considerablemente inferior a la asalarización total e incluso al crecimiento de la población ocupada¹⁴. Los datos indican que aunque los empleados en las Administraciones Públicas han aumentado en casi un millón, la destrucción de empleo en las empresas públicas ha sido muy fuerte, pasando de más de 400.000 empleados en 1992 a 151.000 en 2005, lo que disminuye la cifra total de creación de empleo público. En un periodo de alto paro, en conjunto, el sector público no ha hecho mucho por aumentar el empleo. No obstante, es interesante percibir, que incluso con las orientaciones neoliberales que dominan la política económica de todos los gobiernos, ni siquiera el PP ha podido evitar que las Comunidades Autónomas, los organismos locales y otras entidades públicas sigan creando empleo. Lo que ha equilibrado parcialmente la fuerte destrucción del empleo en las empresas públicas.

Este empleo público de carácter eminentemente administrativo ha sido mucho más importante para las mujeres que para los hombres. Probablemente porque el sector público no ejerce tanta discriminación entre géneros como el ámbito privado y, también, porque han aumentando mucho los empleos en actividades tradicionalmente femeninas como sanidad, educación y servicios sociales. Además, el sector público ha empleado a un alto número de titulados superiores —que han constituido una de las principales salidas

Gráfica 1:
Evolución de la tasa de temporalidad en el sector público



* En el 2005 el número de trabajadores temporales llega a 765.000.
En esta fecha cambia la metodología de la EPA

Fuente: CCOO; Situación de la economía española. Presupuestos Generales del Estado 2006 (p. 45)

para los graduados universitarios— especialmente mujeres con titulación superior, a diferencia del sector privado que presenta un bajo índice de empleos para las mujeres con educación superior.

Pero la calidad de este empleo público deja mucho que desear, ya que presenta un índice creciente de temporalidad. Si en 1966 el 16% de los asalariados del sector público era temporal, en 2005 la temporalidad es del 25%.

Frente a la idea que el empleo público supone el régimen de funcionariado, actualmente se está ampliando muy acentuadamente la temporalidad de su contratación, siendo uno de los sectores donde se concentra la contratación temporal en el país. Resulta bastante indignante que sea precisamente el sector público, que en sus discursos dice luchar por disminuir la temporalidad del empleo, precisamente uno de los sectores en los que más se recurre a la contratación temporal. Quizá se nos presenta aquí un buen punto en el que intentar incidir en la práctica de nuestros organismos públicos.

5. *El empleo por sectores.* Otra gran transformación en el mercado de trabajo es la ocurrida en la composición sectorial. En la actualidad, el empleo agrario es casi insignificante (en general, aunque no en algunas regiones) y *“el empleo industrial ha pasado a representar una proporción relativamente reducida del empleo total (y de los asalariados) y la inmensa mayoría de personas dependen de empleos en el magmático sector servicios. (Aunque) es posible que una parte importante sea sólo un efecto estadístico provocado por la creciente subcontratación de actividades que conduce a contabilizar como empleados de servicios a gente que trabaja realmente en empresas industriales. (...), pero lo cierto es que la actividad industrial ha pasado a representar una proporción menor de los asalariados.”* (Recio 2004,4).

Respecto al empleo sectorial es necesario mencionar el desmedido crecimiento del sector de la construcción que absorbe entre un 15-20% del empleo e influye en otras muchas actividades, como las inmobiliarias, ha-

biendo pasado el ‘complejo construcción-inmobiliario’ a ser el primer sector de importancia en la economía y el empleo en España, y también en la temporalidad. Asimismo el comercio y la hostelería son sectores donde el empleo precario es mayoritario.

RECUADRO 4.
SECTORES CON MAYOR
TEMPORALIDAD DE LA ECONOMÍA
ESPAÑOLA*. (TERCER TRIMESTRE 2005)

Construcción	1.076.000 trabajadores temporales (En la construcción se da una terrible temporalidad).
Sector Público	765.000 de hasta el 80%)
Manufacturas	620.000
Comercio	604.000
Hostelería	490.000
Servicio doméstico	342.000
Servicios empresariales	338.000
Sanidad y servicios sociales	300.000
Agricultura y ganadería	292.000

Fuente: *El Mundo* 30/05/06 y CC.OO. (2006) p. 46.

6. *El cambio ocupacional.* A. Recio ha explorado con detalle los cambios ocupacional en este periodo, y nos señala que: *“En los últimos diez años ha crecido el porcentaje de empleos de alto nivel técnico (las dos categorías de empleos técnicos aportan más del 40% de todo el empleo credo) y el empleo de cuello blanco y de cuello azul se reparte al 50%. (...) En el caso de los técnicos de apoyo el mayor crecimiento se da en las especialidades de tipo administrativo, lo que contrasta con la pérdida de peso de los empleos administrativos corrientes y sugiere que una parte de este cambio técnico puede deberse simplemente a una recalificación formal de actividades ante una población con mayores niveles de educación formal¹⁵. (...) En el caso de los empleos manuales cualificados son las profesiones relacionadas con la Construcción las que absorben más del 85% del empleo neto, lo que sugiere que sin el auge de la construcción la estructura ocupacional sería más polarizada. (...) La presencia de empleos de servicios (a menudo con poco reconocimiento profesional) y empleos no cualificados es en cambio importante en servicio doméstico, hostelería, comercio, sanidad, servicios sociales y recreativos y construcción. Es posible incluso que el crecimiento de este tipo de empleo este minusvalorado en la EP por el peso de la inmigración ilegal, claramente presente en algunas de estas actividades.”* (Recio, Modelo, 11).

7. *La evolución del trabajo de las mujeres.* Por cualquier lado que se mire todos los datos indican que las mujeres se han incorporado masivamente al mercado

RECUADRO 3.
SUBCONTRATACIÓN Y CONSTRUCCIÓN.

Un ciudadano búlgaro de 20 años murió electrocutado el 23 de octubre de 2006 mientras trabajaba en la A-2 colocando un cartel publicitario. Durante 28 horas, el cadáver estuvo sin identificar. La empresa para la que ‘supuestamente’ trabajaba, Belle Publicidad (¡ironía del nombre!), no le reconoce como su trabajador, y sus compañeros, también inmigrantes búlgaros, no se atreven a reconocerle. Nadie sabía quien era, hasta que la policía le localizó por sus huellas dactilares. Resulto ser Víctor K.C. de 20 años, inmigrante sin papeles al que, según la empresa y sus otros trabajadores, sólo vieron en el suelo cuando se dieron la vuelta para ver si habían puesto bien el cartel. (El País/Kaos 25/10/2006)

laboral . Mientras la población activa de los varones se ha mantenido casi constante desde 1990, el número de mujeres en la misma ha crecido en unos 2 millones o un 52,75% y la ocupada ha aumentado en un 80% frente al 32% de aumento de los hombres. La contratación a las mujeres ha pasado de 100 a 264. Esta profunda transformación tiene, sin duda, mucho que ver con las nuevas aspiraciones de las mujeres a una vida personal propia e independiente del ámbito familiar, particularmente notoria en las mujeres casadas (pues una gran parte de las solteras han trabajado siempre), pero no hay que olvidarse que es también una consecuencia de las nuevas formas de vida, las tendencias salariales y el nivel de consumo. En la actualidad, para sostener el ritmo de consumo que las sociedades requieren un solo salario por familia (el tradicional del cabeza de familia) es totalmente insuficiente. Por lo que las mujeres casadas, por necesidad, además de por opción personal, se ven obligadas a integrarse en el mundo del trabajo mercantil. Una buena muestra de ello es que una gran parte de las familias situadas bajo los niveles de pobreza son monoparentales, es decir, que sólo existe una persona que puede mantenerla. No obstante, los datos muestran que las mujeres siguen discriminadas en el mercado de trabajo. La tasa de paro ha estado más de 10 puntos por encima de la de los hombres en toda la década de los noventa y, todavía hoy es 5 puntos más alta (véase Cuadro3); además, es bien sabido que, aunque el número de contratos indefinidos ha aumentado más, los contratos temporales a las mujeres se han más

En el año 2001, según una encuesta sobre usos del tiempo, las mujeres del Estado español dedicaban 7 horas y 22 minutos al trabajo domestico, frente las 3 horas y 10 minutos de los hombres. Los hombres incrementan su participación en las tareas del hogar a razón de un minuto por año, lo que supondría el transcurso de 400 años para igualar el tiempo dedicado entre hombres y mujeres.

que doblado (217), y, especialmente, los contratos a tiempo parcial, que se han disparado en número se realizan predominantemente a las mujeres, de forma que ya la cuarta parte de todos los contratos de éstas son a tiempo parcial, habiendo aumentado en un 312% desde 1992. En otro Informe de próxima publicación veremos que respecto a los salarios la discriminación sigue siendo muy significativa. Más todavía, aunque no vamos a tratar específicamente este tema en este Informe, es bien sabido que las cifras sobre pobreza en el país indican siempre una mucho mayor incidencia de la pobreza en las mujeres y en las familias monoparentales donde la mujer es la cabeza de familia. En un reciente estudio sobre la pobreza en Catalunya (El Periodico 26/8/06) se señala

que el 19,08% de las mujeres son pobres, mientras que sólo lo son el 16,3% de los hombres; y de todos los hogares pobres, son las familias de un adulto (generalmente mujeres) con un hijo o más los que presentan una mayor incidencia (del 40,2% de todos los hogares pobres).

Téngase en cuenta, además, que a pesar de haberse avanzado bastante en el ámbito domestico, todavía la mayor parte de la responsabilidad familiar corre a cargo de las mujeres, lo que para ellas supone una larga jornada de trabajo (laboral+domestica).

Las mujeres en este país trabajan fuera de su casa mucho más que antes, muy frecuentemente, además, trabajan con contratos temporales o a tiempo parcial. Y están paradas mucho más frecuentemente. ¡Desde el punto de vista laboral no es ninguna ganga ser mujer en este país!

Cuadro 2. Las mujeres en el mercado laboral
Mujeres: Población Activa y ocupada y asalariadas según tipo de contrato

Año	En miles			% sobre el total de contratos por género			
	Pob. Activa	Pob. Ocupada	Tasa de Paro	C. Indefinido	C. Temporal	T. Completo	T. parcial
1992	5.655,90	4.197,90	25,8	61,1	39,1	88,1	12,1
2000	7.143,20	5.684,30	20,4	65,8	34,2	83,1	16,9
2004	8.634,10	7.584,50	12,2	64,3	35,7	76,2	23,8
Índice			<i>(Total contratos)</i>	<i>(Indefinidos)</i>	<i>(Temporales)</i>		
1992	100	100	100	100	100		
2000	126,3	132,6	213,7	230,5	190,3		
2004	152,7	180,7	264,3	298,3	217		

Fuente: Elaboración propia con datos del Boletín Mensual de estadísticas laborales, números 135 y 182.

Cuadro 3.- Tasas de paro por edades y sexo. Paro EPA

Año	Tasa de paro total	Varones (por edades)				Total	Mujeres (por edades)				Total
		16-19	20-24	25-54	55 y más		16-19	20-24	25-54	55 y más	
1994	24,1	49	38,1	16,4	12,6	19,6	58,2	47,4	28,6	9,3	31,6
2000	13,9	28,3	17,9	7,9	8,2	9,6	43,4	30,1	18,8	10,8	20,4
2005	9,2	24,6	14,3	5,9	5,2	7	36,4	20,4	10,9	7,3	12,2

Fuente: Revista de Coyuntura Laboral, Nº. 76, marzo 2006

2.3. EL PARO Y LA PRECARIEDAD

El paro

Tras los periodos de paro masivo debido a una acentuada destrucción de empleo entre 1976-1985 y 1992-1994, con tasas de paro superiores al 20%, la situación parece que mejora espectacularmente, se ha pasado a un 11% en 2004 y a un 9,3% en 2005 y sigue disminuyendo en 2006. Hay que aceptar que el desempleo masivo ha disminuido mucho, si bien esta disminución no supone que los que eran parados a principios de la década han logrado empleos estables con salarios dignos, sino que, como se irá poniendo de relieve en este trabajo, muchos de los empleados actuales, que en las estadísticas hacen rebajar la tasa de parados, son trabajadores con contratos temporales que están permanentemente en una situación de incertidumbre, y otros muchos que están contratados a tiempo parcial, lo que casi siempre supone una situación de insuficiencia salarial. (Ver más abajo precariedad)

En esta disminución de la tasa de paro hay que tener en cuenta, también, que tienen una gran importancia las definiciones estadísticas: si resulta, como sucede ahora, que cualquier persona que tenga un 'trabajo' por lo menos de una hora a la semana, la semana antes de que se haga la estadística de la encuesta de Población Activa, consta como empleada, no es demasiado difícil rebajar la tasa de paro.

Ya hemos señalado más arriba que la definición utilizada desde 2002 rebaja por lo menos en más de

un punto la tasa de paro registrado y en 2005 se ha vuelto a cambiar la metodología de forma que la cifra de empleo que estima ahora la EPA es muy parecida a la del paro registrado, lo cual no parece del todo justificable (CC.OO). ¡Cuando todo lo demás falla, recurra Vd. a la metodología! De todos modos la mejora no parece debida sólo al cambio estadístico sino que realmente parece que la tasa de paro ha bajado, si bien muchos de los empleos creados adolecen de una fuerte precariedad. En cualquier caso, la cifra actual de parados registrados no baja mucho de 2 millones de personas en ningún caso (octubre 2006, 1.992.836 parados registrados) y a pesar de todas las creativas modificaciones estadísticas el paro EPA es significativamente más alto. No son cifras para estar satisfechos de la situación.

Pero incluso en el paro 'hay clases'. El paro en los hombres ha disminuido todavía más, llegando en 2005 a sólo el 7% de paro, pero las mujeres, después de haber tenido tasas de paro terribles (en 1994, una de cada tres mujeres que quería trabajar no encontraba trabajo) todavía sufren una tasa de paro del 12,2%. Ser joven puede ser bueno para otras cosas, pero desde luego no en el ámbito laboral. Como se señala en el Cuadro 3 las tasas de paro para los hombres jóvenes oscilan entre el 25 y el 14% según si se es muy joven o sólo joven, pero ser mujer y joven todavía es mucho peor, con tasas todavía del 36 y el 20% respectivamente. El triunfalismo acerca del aumento del empleo deja todavía mucho que desear.

Y mucho más si se tiene en cuenta el paro de larga duración: A pesar de la disminución de la tasa de paro, en 2005 todavía hay más de medio millón de personas, casi una tercera parte de los parados (28,9%) de larga duración y, de éstos, más de la mitad (53,7%) llevan en el paro más de dos años.

Los parados de larga duración son principalmente trabajadores adultos, y, por supuesto las mujeres tienen índices de paro de larga duración 8 puntos por encima de los de los hombres. (Fuente, Revista de Coyuntura Laboral, Nº. 76, marzo 2006, Cuadro 4.9.). Si a estos colectivos prácticamente marginados del mercado de trabajo, les añadimos las personas que quisieran trabajar pero ya no aparecen en ninguna estadística porque, desanimados, han dejado de considerarse a sí mismos como potenciales miembros activos, nos daremos cuenta que en el mercado de trabajo del estado español hay todavía muchas personas totalmente marginadas.

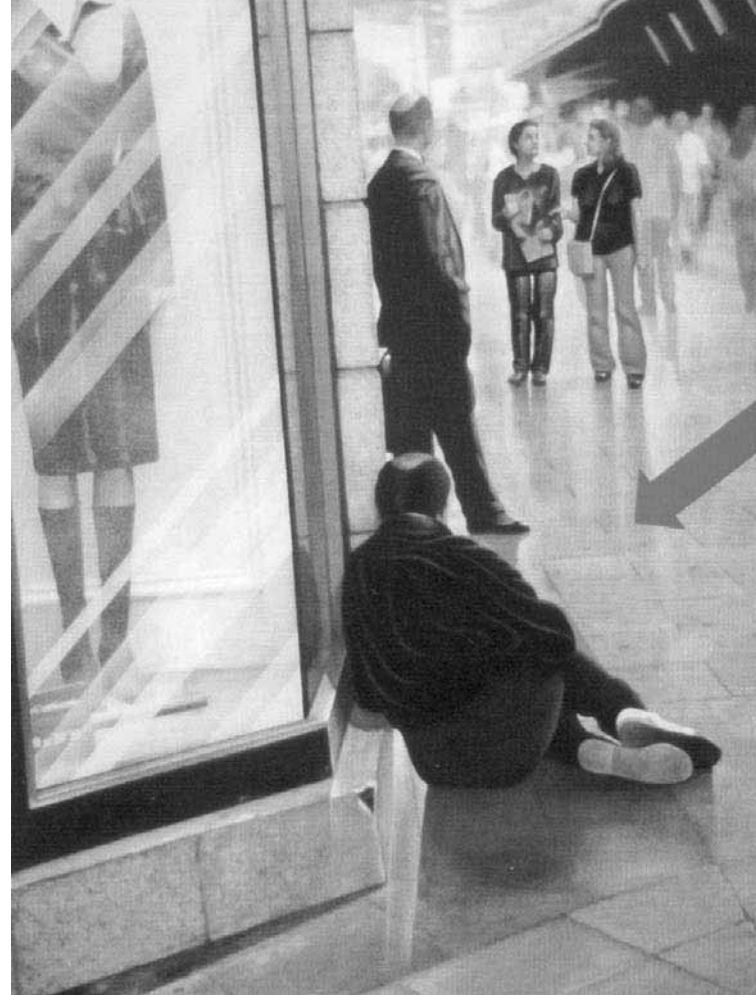


La precariedad

Las estrategias y las políticas conducentes a la 'flexibilidad' laboral y a la segmentación del mercado de trabajo han facilitado y dado lugar a situaciones de contratación laboral muy irregulares, de modo que actualmente una gran parte de trabajadores no tienen ninguna estabilidad en el empleo.

Muchos trabajadores son ahora contratados por cortos periodos específicos —contratos temporales—, al final de los cuales queda automáticamente rescindida la relación laboral sin necesidad de ninguna justificación, sin generar ningún problema para la empresa y muy frecuentemente sin indemnización. Estos contratos pueden ser renovados repetidamente —encadenamiento de contratos— a voluntad de 'ambas partes' (es decir, si la empresa quiere) con límites legales bastante largos para estas prácticas, y límites reales mucho más largos: al principio de 2005 cerca de un millón de trabajadores temporales están ocupando el mismo puesto de trabajo desde hace más de dos años, lo que deja bien patente la falacia de la 'temporalidad' de sus empleos (ante una casi inexistente inspección de Trabajo, en muchas ocasiones las empresas siguen haciendo este tipo de contratos por más tiempo, sin que el trabajador se atreva a denunciarlos). La mayoría de estos contratos se realizan en sectores con trabajadores de poca cualificación profesional, aunque cada vez más se pueden encontrar incluso en ámbitos laborales con alta preparación (enfermeras, médicos, profesores, contables y ya hemos visto lo que sucede en el sector público). Y, como característica general se puede afirmar que en la inmensa mayoría de casos los salarios ofrecidos están por debajo de los de los trabajadores que hacen los mismos trabajos con contratos indefinidos. Estadísticamente se señala que los contratos temporales están entre un 25% (hombres) y un 45% (mujeres), por debajo de los salarios medios de los trabajadores a tiempo completo¹⁶. Contratación temporal, renovable o no y bajos salarios son las características principales de los nuevos contratos que se hacen actualmente, los que se han venido a denominar contratos precarios.

Estos trabajadores en precario no están permanentemente parados, pero tampoco se les puede considerar regularmente empleados (aunque las estadísticas les cuentan como tales), ya que en muchísimas ocasiones sólo logran ser trabajadores intermitentes, alternando periodos de trabajo con periodos de paro. Este tipo de contratos genera una situación, que no es necesario señalar, produce una gran incertidumbre e inseguridad en los trabajadores y sus familias ya que ignoran la continuidad que éste puede tener y en que condiciones laborales se les presentará el nuevo contrato. Con frecuencia, genera también graves problemas económicos pues la combinación de periodos de trabajo con periodos de paro lleva a ingresos medios reducidos. Tienen también serias consecuencias para los derechos a prestaciones laborales de los trabajadores, puesto que los periodos



previos de cotización necesarios para acceder a ciertas prestaciones, como el subsidio de paro o las pensiones, son mucho más difíciles de satisfacer si se alternan los periodos de trabajo con los de paro. Además, a menudo, los trabajadores que están parados mientras esperan dos sucesivos contratos temporales recurren a las prestaciones del subsidio de paro para hacer el puente de ingresos necesarios, con lo que consumen el límite de tiempo por el que pueden cobrar el subsidio y se quedan sin derecho al mismo si quedan parados por periodos más largos.

Los contratos de trabajo temporales han existido siempre para cubrir aquellas tareas que era necesario realizar en ciclos irregulares de tiempo (por ejemplo en agricultura, en las épocas de cosecha, pero también en otros sectores), o esporádicamente y de forma inesperada, pero la característica de estos contratos ahora es que se han generalizado a la totalidad del ámbito laboral y se aplican a todo tipo de tareas, aunque éstas sean regulares y permanentes. "Hasta entonces la contratación temporal tenía que justificarse en base a una causa coyuntural o extraordinaria de la actividad de la empresa, o por sustitución del trabajador, pero a partir de 1984 se 'descausaliza', pues ya el empresario no tiene que justificar causa alguna." (R.Galacho 2006, p.13) No son contratos temporales para necesidades temporales, sino contratos temporales para tareas permanentes, con el objetivo de abaratar el coste de la fuerza de trabajo. Por ello el número de personas sometidas a esta situación ha aumentado muy fuertemente en los últimos años, como veremos a continuación.

Cuadro 4. Evolución mercado de trabajo. Contratación indefinida y temporal

Nº de personas	CONTRATACION TOTAL			CONTRATACION VARONES			CONTRATACION MUJERES		
	Total	Indefinida	Temporal	Total	Indefinida	Temporal	Total	Indefinida	Temporal
1990	6.464.700	4.179.400	2.285.300	4.714.400	3.161.700	1.552.700	1.750.300	1.017.700	732.600
1994	5.872.200	4.030.200	1.842.000	4.118.600	2.951.500	1.167.100	1.753.600	1.078.700	674.900
2000	10.149.600	6.411.300	3.738.300	6.409.300	4.065.000	2.344.300	3.740.300	2.346.300	1.394.000
2004	11.736.100	7.676.300	4.059.800	7.110.500	4.640.800	2.469.700	4.625.600	3.035.500	1.590.100
2005	12.380.700	7.975.700	4.405.000						
Indice (1990 = 100)									
1990	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1994	90,8	96,4	80,6	87,4	93,4	75,2	100,2	106,0	92,1
2000	157,0	153,4	163,6	136,0	128,6	151,0	213,7	230,5	190,3
2004	181,5	183,7	177,6	150,8	146,8	159,1	264,3	298,3	217,0
2005	191,5	190,8	192,8						
Estructura (%)									
1990	100,0	64,6	35,4	100,0	67,1	32,9	100,0	58,1	41,9
1994	100,0	68,6	31,4	100,0	71,7	28,3	100,0	61,5	38,5
2000	100,0	63,2	36,8	100,0	63,4	36,6	100,0	62,7	37,3
2004	100,0	65,4	34,6	100,0	65,3	34,7	100,0	65,6	34,4
2005	100,0	64,4	35,6						

Fuente: Elaboración propia con datos del Boletín Mensual de estadísticas laborales, números 135 y 182.

En las estadísticas laborales se computan los contratos de trabajo indefinidos y los temporales, pero no se puede aceptar que son sólo estos últimos los contratos precarios ya que otros tipos de contratos, y trabajos realizados sin contrato tienen también que ser considerados en la categoría de contratos y trabajadores en precario.

En el Cuadro 4 mostramos los datos de temporalidad según las estadísticas oficiales para la totalidad de los contratos existentes en un momento de tiempo (estructura del mercado de trabajo según temporalidad).

Ya en el mismo se puede apreciar como los contratos temporales crecen más que los indefinidos, y, sobre todo, como de la fuerza de trabajo en el estado español, oficialmente, uno de cada tres trabajadores es temporal, lo que supone una altísima tasa de temporalidad. Resulta curioso, sin embargo, que la proporción entre hombres y mujeres es similar (en Estructura). La temporalidad en las mujeres ha crecido mucho más fuertemente que en los hombres (en estos pasa de 100 a 159, mientras que en las mujeres pasa de 100 a 217), si bien los contratos indefinidos de éstas han aumentado todavía más, sin duda debido al fuerte aumento experimentado por la contratación de éstas, (las cifras de contratación de mujeres refuerzan lo señalado más arriba acerca de la asalarización de las mismas, con el índice pasando de 100 a 264).

Si se combinan los Cuadros 4 y 5 se observa que, si bien el cuadro 4 muestra que la evolución en los contratos indefinidos y los temporales es bastante similar (el índice pasa a 190,8 para indefinidos, y a 192,8 para temporales), si se combina con lo que sucede en los contratos a tiempo completo y a tiempo parcial (Cuadro 5), resulta que todos los contratos a tiempo parcial crecen

desorbitadamente, si bien hay que aceptar que partían de una base muy baja. Especialmente el crecimiento de los contratos indefinidos a tiempo parcial se dispara muy por encima de los contratos indefinidos a tiempo completo (índice 945 para los primeros y 165,7 para los segundos), lo que encaja si se tiene en cuenta que aumentan mucho la contratación a las mujeres, y que éstas tienen con más frecuencia que los hombres los contratos a tiempo parcial. Si la contratación indefinida total tiende a disminuir, siquiera ligeramente y especialmente en los varones, y de éstos contratos una proporción creciente son a tiempo parcial, no parece que mejoren mucho las perspectivas de empleos satisfactorios. Crecen también muy fuertemente los contratos temporales a tiempo parcial, así que no parece que mejoren mucho las posibilidades de empleos satisfactorios sino que más bien la perspectiva es inquietante.

Aunque hay quien defiende los contratos a tiempo parcial porque consideran que, por ejemplo, permite compaginar mejor la vida familiar con la laboral, hay múltiples informes que señalan que en el mercado de trabajo español son muy pocos los trabajadores y trabajadoras que tienen esta modalidad de contrato por voluntad propia, sino que es mayoría la situación en que tienen estos contratos porque no se les contrata a tiempo completo. Es posible que en sociedades más ricas, en familias donde hay dos salarios y uno es bastante sustancial, algunas personas puedan optar voluntariamente a estas modalidades de prestación laboral, pero difícilmente se puede sostener que ésta es la situación en el estado español.

Teniendo en cuenta solamente las cifras de temporalidad oficiales, España tiene el dudoso honor de ser el primer país de la UE en relación con la temporalidad de

Cuadro 5. Evolución mercado de trabajo. Contratación temporal a Tiempo completo y Tiempo parcial

	CONTRATACION TOTAL			CONTRATATO INDEFINIDO			CONTRATATO TEMPORAL		
	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial	Total	Tiempo completo	Tiempo parcial
Nº de personas									
1990	6.464.800	6.204.200	260.600	4.179.500	4.083.200	96.300	2.285.300	2.121.000	164.300
1994	5.871.700	5.544.500	327.200	4.030.300	3.922.900	107.400	1.841.400	1.621.600	219.800
2000	10.149.600	8.879.600	1.270.000	6.411.300	5.820.400	590.900	3.738.300	3.059.200	679.100
2004	11.736.100	9.988.400	1.747.700	7.676.300	6.766.300	910.000	4.059.800	3.222.100	837.700
Indice (1990 = 100)									
1990	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1994	90,8	89,4	125,6	96,4	96,1	111,5	80,6	76,5	133,8
2000	157,0	143,1	487,3	153,4	142,5	613,6	163,6	144,2	413,3
2004	181,5	161,0	670,6	183,7	165,7	945,0	177,6	151,9	509,9
Estructura (%)									
1990	100,0	96,0	4,0	100,0	97,7	2,3	100,0	92,8	7,2
1994	100,0	94,4	5,6	100,0	97,3	2,7	100,0	88,1	11,9
2000	100,0	87,5	12,5	100,0	90,8	9,2	100,0	81,8	18,2
2004	100,0	85,1	14,9	100,0	88,1	11,9	100,0	79,4	20,6

Fuente: Boletín mensual de estadísticas laborales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Laborales. Números 135 y 182

los contratos, como se observa en la tabla que aparece en la parte inferior de la página.

Puede percibirse que aunque España es el primero en temporalidad, muchos de los países de la UE muestran datos de empleo muy precario también, lo cual no es nada extraño si se tiene en cuenta lo que se ha comentado acerca de la política de empleo en la UE. Está bien claro que el empleo dista mucho de ser una prioridad en la famosa Unión.

Pero es que, además, en este Informe consideramos que el número de trabajadores en precario es mucho mayor que el que indican estas estadísticas. En el cuadro 6, se combinan datos de temporalidad con los de tipo de jornada contratada en los contratos registrados, también todos oficiales, pero estos recogen los datos acerca de los nuevos contratos realizados en un año¹⁷.

En el mismo queda totalmente claro que hasta mediados de los noventa prácticamente todos los nuevos contratos realizados era temporal (tasa de indefinidos

4,8% en 1994) y que, a pesar de las medidas tomadas desde 1997 la tasa de temporalidad en los nuevos contratos es todavía altísima y escandalosa (91% en 2005). Si, además, tenemos en cuenta que de estos indefinidos el 2,4% es a tiempo parcial (que nosotros consideramos también de situación precaria) resulta que menos de un 7% (9-2,4) de contratos laborales se hacen en condiciones aceptables de estabilidad. Y ello en 2005 cuando se señala que ya 'están aumentando los contratos indefinidos', afirmación que es correcta pero que oculta la bajísima proporción de los mismos y su lento ritmo de mejora (¡0,3% entre 2000 y 2005!). En estas condiciones es muy difícil que la proporción de contratos indefinidos aumente sustancialmente, y ello a pesar de todas las ventajas concedidas a los empresarios para que los realicen.

Si pensamos que cada año la proporción de contratos temporales (flujo de nuevos contratos) es muy alta, ello va a tener un impacto en la estructura del empleo

en el futuro, y gradualmente, es muy probable que vaya disminuyendo la proporción de contratos indefinidos en la estructura del mercado laboral. El gráfico trata de mostrar esta dinámica.

Continuemos con otras reflexiones. En las columnas a y b, vemos que hay 17 millones de nuevos contratos, por 15,5 millones de trabajadores asalariados, lo que indica que cada año se registran más contratos que todos los asalariados que existen, lo que da ya una clara pauta de alta temporalidad

Tabla 1. Empleos inseguros

	UE-25		UE-15		Valor máximo		Valor mínimo	
	Año	%	Año	%	2005	2005		
Contratos temporales en % empleados 15-65 años	2000	12,5	2000	13,7	España	33,5	Irlanda	2,5
	2005	14,2	2005	14	Polonia	25,4*	Estonia	3,3
Autónomos en % de todos los empleados	2004	15,9	2004	14,9	Grecia	40,2	Suecia	4,9
Empleo a tiempo parcial en % empleados 15-65 años	1995	n.a.	1995	15,6	Holanda	45,8	Eslovaquia	2,3
	2000	15,9	2000	17,5	Inglaterra	24,8	Hungría	4,1
	2005	18	2005	19,8	Suecia	24,3	Chequia	4,3
Empleo a tiempo parcial involuntario. En % de empleados a tiempo parcial	2002	15,6	2002	14,6	Grecia	50,9	Holanda	4,1
	2003	16,7	2003	15,7	Lituania	48,8	Eslovenia	8,2
	2004	17,7	2004	16,9	Italia	40,2	Inglaterra	8,2
	2005	20,3	2005	19,7	Latvia	38,5	Austria	11,1

Fuente: Eurostat database: Comisión Europea, Empleo en Europa 2005.

* Sorprende el cambio de España por Polonia en el Eurostat, ya que en las estadísticas españolas sigue con el 34%.

Cuadro 6. Contratos registrados según duración del contrato y tipo de Jornada. Flujo de 'nuevos' contratos. C. 3.13 (en miles)

Año	Asalariados C.3.9. a		Contratos registrados		Contratos Indefinidos		Contratos temporales		C. Tiempo Completo		C. Tiempo Parcial		Indefinido t. Completo		Indefinido t. Parcial		Temporal t. Completo		Temporal t. Parcial		Tasa contr. Indefinida		Tasa contr. Parcial		
	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j	k	l	m	n	o	p	q	r	s	t	u	v	w	x	
1992	9.463,1	5.156,7	333,7	4.823,0	4.614,9	541,8																			
1994	9.034,3	6.040,6	289,2	5.751,3	5.104,0	935,6																			
2000	12.378,1	13.828,9	1.208,4	12.620,5	11.265,2	2.503,8	237,7	10.346,1	1.859,8																
2005	15.502,1	17.164,9	1.542,8	15.622,1	13.234,2	4.030,7	417,7	12.009,1	3.612,9																
Año (%)	b/a	c/b	d/b	e/b	f/b	g/b	h/b	i/b	j/b	k/b	l/b	m/b	n/b	o/b	p/b	q/b	r/b	s/b	t/b	u/b	v/b	w/b	x/b	y/b	
1992	54,5	100,0	6,5	93,5	89,5	10,5																			
1994	66,9	100,0	4,8	95,2	84,5	15,5																			
2000	111,7	100,0	8,7	91,3	81,5	18,1	1,7	74,8	13,4																
2005	110,7	100,0	9,0	91,0	77,1	23,5	2,4	70,0	21,0																

Fuente: Elaboración propia con datos de Revista de Coyuntura Laboral, N°. 76, marzo 2006



dad. Si tenemos en cuenta que oficialmente hay poco más de cinco millones de trabajadores temporales (Cuadro 9) resulta que a cada trabajador temporal 'le corresponden' una media de 3,3 contratos al año. Algo más que tres meses de trabajo por contrato.

Finalmente en el Cuadro 7 presentamos algunas estimaciones sobre la temporalidad que realizamos combinando la información de los diversos cuadros.

Partimos de los que son Temporales en las estadísticas oficiales, (columna b). Pero consideramos que los trabajadores con contratos a tiempo parcial son también trabajadores en precario, porque en este país son muy pocos los que optan voluntariamente por este tipo de contratos y aceptan los de tiempo parcial por falta de contratos a tiempo completo. Por ello, añadimos a los contratos temporales oficiales, los contratos indefinidos a tiempo parcial (los temporales a tiempo parcial ya están incluidos en los temporales). (Columna c)

Ya hemos señalado antes que es práctica muy extendida obligar a trabajadores en ciertos sectores a darse de alta como trabajadores autónomos para luego darles trabajo como asalariados. Del total de trabajadores que constan como Autónomos consideramos arbitrariamente que la mitad son en realidad asalariados con 'autonomía falsa'. Columna d)

Hay toda una economía sumergida, de gente sin contratos que trabaja, cuyo número se ignora, y que por su propia naturaleza están sometidos a la precariedad total. Algunas estimaciones dicen que la economía sumergida llega hasta el 25% del PIB de este país, pero somos más modestos y consideramos que la economía sumergida puede estar situada entre el 10 y el 20% del total de asalariados. Dentro de este grupo hay que destacar la extremada precariedad de un nú-



Cuadro 7.-Estimación del número de trabajadores con contratos en precario.

Año	Total trabj. asalariados	Temporales	Indefinidos t. Parcial	Acumulado	Autónomos (dividido 2)	Acumulado	Sumergidos 10%	Total Acumulado	Tasa s/trabj. asalariados
1992	9.463,1	3.165,5			548,5		946,3		
1994	9.034,3	3.049,4			974,4		903,4		
2000	12.378,1	3.983,5	237,7	4.221,2	948,0	5.169,2	1.237,8	6.407,0	51,8
2004	15.502,1	5.169,1	417,7	5.586,1	1.037,9	6.624,0	1.550,2	8.174,2	52,8

Año	Sumergidos 20%	Tasa s/trabj. asalariados
2000	2475,6	61,8
2004	3100,4	62,8

Fuente: Elaboración propia con datos diversos de la Revista de Coyuntura laboral, Nº. 76, marzo 2006 .

mero creciente de inmigrantes sin papeles que forman parte de la bien conocida economía 'sumergidísima'.

Actualmente existen también bastantes universitarios que tras haber obtenido su licenciatura, y en muchas ocasiones con masters e incluso con doctorados, son contratados como 'becarios', en condiciones muy precarias y bajos salarios y no son considerados trabajadores. También estos habrían de ser considerados parte de los trabajadores en precario pero es difícil obtener información numérica sobre los mismos. Sólo se puede constatar que su número aumenta constantemente.

Teniendo estos elementos en cuenta resulta que el número de trabajadores realmente en precario en el estado español puede oscilar entre 8 y 10 millones de trabajadores, y que los porcentajes de precariedad según los diversos supuestos oscilan entre el 33,4% de las estadísticas oficiales y el 62,8% de nuestra estimación máxima. Cifras, ambas, realmente preocupantes, porque incluso la oficial de que un tercio de trabajadores son temporales es muy grave y, por supuesto, que casi dos tercios lo sean pone totalmente en cuestión la calidad del mercado de trabajo en el estado español y las políticas que se han seguido para llegar a estos resultados. Si a esto añadimos el todavía casi dos millones de parados, la precaria situación de la mayoría de los trabajadores españoles queda bien patente.

Pero esto no es todo, sino que por lo menos hasta el año 2006 esta situación caminaba a un progresivo y rápido empeoramiento, pues ya hemos visto de los nuevos contratos que se han ido realizando, la inmensa mayoría son contratos temporales; lo que significa que cada vez la proporción de contratos indefinidos será menor. En una encuesta a los empresarios publicada en el periódico El País el día 30 de julio de 2006, el 84,5% de empresarios preveían mantener igual (64,5%) o aumentar (20%) el número de empleados no fijos. Habrá que analizar los resultados de la nueva Reforma Laboral para ver si la situación puede cambiar significativamente.

Para profundizar algo más en el tema de la precariedad se puede añadir el Cuadro 8 en el que se pueden percibir las distintas variantes de los contratos realizados. Obsérvese que el bloque realmente importante son contratos temporales a tiempo completo de 'Obra y servicio' y 'Eventuales circunstancias de producción' que suponen el 89% de todos los contratos temporales y

realmente nada tienen que ver con *tareas temporales*. Incluso en la contratación a tiempo parcial son los más importantes con mucha diferencia sobre los demás. Los primeros son simplemente contratos de despido libre disfrazados con otro nombre, y los segundos aunque se refieren a circunstancias de la producción *eventuales*, en la

práctica son utilizados a todos los efectos.

En cuanto a los nuevos contratos indefinidos el bloque principal está constituido por la 'Conversión en indefinidos' que suponen el 45% de todos los nuevos contratos; lo que muestra como los empresarios saben aprovechar espléndidamente las oportunidades de subvenciones que el Estado les brinda. Si pueden ser indefinidos ahora, ¿por qué no lo eran antes de su 'conversión'? Es bien evidente el tipo de empleo que se está creando.

Queremos mencionar también aquí el impacto de la inmigración masiva¹⁸ (que incluimos en este apartado por la importancia que tiene para la precariedad laboral), que ha crecido muy rápidamente en el Estado Es-



Cuadro 8. Modalidades de contratos registrados 2005
Miles de personas

	Tiempo Completo	Tiempo Parcial	Total	% s/ total indefinidos	% a tiempo completo	% a tiempo parcial
CONTRATOS INDEFINIDOS	1.125,0	417,7	1.542,7	100	72,9	27,1
<i>Ordinarios</i>	<i>362,7</i>	<i>184,7</i>	<i>547,4</i>	<i>35,5</i>	<i>23,5</i>	<i>12,0</i>
<i>Fomento cont. Estable</i>	<i>762,3</i>	<i>233,0</i>	<i>995,3</i>	<i>64,5</i>	<i>49,4</i>	<i>15,1</i>
Iniciales	201,3	93,9	295,2	19,1	13,0	6,1
Jóvenes < 30 años	66,8	38,7	105,5	6,8	4,3	2,5
Mayores 45 años	68,7	20,6	89,3	5,8	4,5	1,3
Parados larga duración	7,5	2,4	9,9	0,6	0,5	0,2
Mujeres subrepresentadas	2,9	1,6	4,5	0,3	0,2	0,1
Minusválidos	9,2	2,6	11,8	0,8	0,6	0,2
Otros	45,9	27,9	73,8	4,8	3,0	1,8
<i>Conversión indefinidos</i>	<i>561,0</i>	<i>139,0</i>	<i>700,0</i>	<i>45,4</i>	<i>36,4</i>	<i>9,0</i>
				%s/ total temporales		
CONTRATOS TEMPORALES	12.010,2	3.611,8	15.622,0	100,0	76,9	23,1
Formación	120,5		120,5	0,8	0,8	0,0
Prácticas	71,9	13,6	85,5	0,5	0,5	0,1
Obra o servicio	5.005,5	1.395,6	6.401,1	41,0	32,0	8,9
Event. Circunst. producción	5.694,3	1.793,3	7.487,6	47,9	36,5	11,5
Interinidad	933,5	380,8	1.314,3	8,4	6,0	2,4
Minusválidos	10,8	1,7	12,5	0,1	0,1	0,0
Jubilación 64 años/pracial	1,6	21,2	22,8	0,1	0,0	0,1
Temporal de inserción	4,1	0,8	4,9	0,0	0,0	0,0
Relevo	18,2	4,5	22,7	0,1	0,1	0,0
Otros	149,3	29,0	178,3	1,1	1,0	0,2
Total Contratos	13.135,2	4.029,5	17.164,7			
% indefinidos/total	8,6	10,4	9,0			
% temporales/total	91,4	89,6	91,0			

Fuente: Revista de Coyuntura Laboral, nº 76, marzo 2006.

pañol en los últimos diez años (con una entrada media de más de 500.000 por año) llegando a 3,3 millones de personas empadronadas en 2004, aparte del crecimiento de la inmigración 'sin papeles'. Lo que ha supuesto el aumento de los contratos con las peores condiciones salariales y de precariedad —incluso en la economía formal son mayoría los contratos temporales y mucho más en los inmigrantes sin papeles. Además, los trabajadores extranjeros reciben salarios entre un 7,2 y un 16,3% menores que el de los trabajadores españoles equivalentes —(CC.OO.p.46). El 43% del empleo neto creado se atiende con trabajadores extranjeros. "La inmigración masiva

"La temporalidad, actualmente desenfrenada es la mayor en 18 años, rebasando ya el 34,4%, frente al 15,6% de media europea. En el caso de los jóvenes, el 65% de los contratos de trabajo son temporales, en los que hace estragos el encadenamiento de contratos en fraude de ley." (R. Galacho, 2006,p.20)

ha venido a cubrir el vacío de empleo dejado por una población cuyas expectativas se sitúan en otro plano y que no está dispuesta a aceptar condiciones salariales y de trabajo que no resultan adaptables al 'standard de vida' aceptable para la mayoría de la población. (...) Y en este sentido las diversas políticas de extranjería (tan parecidas entre sí), más que políticas de flujos han sido mecanismos institucionales para producir una mano de obra desprotegida dispuesta a aceptar empleos por debajo del mínimo deseable." (Recio, M, 18) Recordemos la vieja idea del ejército de reserva.

En resumen. La temporalidad laboral ha alcanzado

niveles de escándalo en el mercado laboral del estado español. Cómo será, que hasta la UE ha llamado la atención sobre la misma. Debe ser debido a este alto nivel que en la última década su reducción ha constituido un objetivo, por lo menos retórico de los sindicatos y el Gobierno y que: "La evolución de la tasa global de temporalidad ha experimentado una ligera reducción global, aunque sigue siendo muy elevada. (...) Algunos sectores —construcción, servicio doméstico y agricultura— mantienen altas tasas de empleo eventual y no muestran tendencias a reducirlo de forma significativa, sin contar la importante presencia de empleo irregular (con inmigrantes sin papeles) que pueden estar subvalorando la incidencia de la precariedad. La reducción, aunque manteniendo niveles insoportables, se produce en el comercio, la hostelería, los servicios a las empresas y, en proporción menor en la industria. Es posible que aquí haya jugado tanto la presión sindical, como la propia evidencia para las empresas de los efectos negativos de un exceso de temporalidad. A contrario, una serie de sectores —especialmente educación, sanidad, administración pública— han visto aumentar sus tasas de temporalidad. (Recio, M. P. 13/14).

Por otra parte, frente el argumento patronal que la temporalidad ayuda a ser más competitivos, "se observa que los sectores que recurren más a la contratación temporal son los menos competitivos, los más inflacionistas, los que generan menos riqueza y son menos productivos, donde la economía irregular (sumergida) tiene más recorrido, y donde el uso de los contratos precarios puede tener más repercusión sobre la salud laboral de los trabajadores." (CC.OO. 2005, p. 47). Parece que queda bien claro, incluso para un sindicato como CC.OO. que la temporalidad no se establece para mejorar la producción empresarial de forma que beneficie al conjunto de la economía, sino directamente para aumentar la tasa de beneficio de sus empresarios. "Así, las patronales se benefician no sólo de la explotación 'normal' de la mano de obra, sobre la base de una 'moderación salarial' convertida en el estado 'natural' de asalariados, sino de toda la sobreexplotación y opresión que la precarización del empleo significa." (Ruiz Galacha, 2006,21).



Las graves consecuencias negativas de la precariedad no quedan limitadas al mercado de trabajo —incertidumbre sobre el empleo, salarios más bajos— sino que abarcan toda la vida del trabajador y su familia.

Entre las muchas consecuencias negativas que la temporalidad tiene para los trabajadores, el primero que acude a la mente es la estrecha relación existente entre la temporalidad de los contratos y la siniestralidad laboral. La construcción, por ejemplo, que ya hemos visto es el sector de más alta temporalidad, es también el de mayor número de accidentes mortales y bajas laborales. Se podrá argumentar que ello es debido a que son tareas de alto riesgo, pero parece bien probado que es la temporalidad el factor más importante.

La precariedad laboral es el fundamento de la *precariedad de vida* que experimenta una gran parte de las clases populares. Especialmente, pero no exclusivamente

RECUADRO 5.
TRES SUBCONTRATAS.

Aunque Isaac —muerto en accidente junto con otros cuatro compañeros— tenía contrato con Galasa, en realidad la encargada de construir el edificio de oficinas en Poblenu era la promotora Habitat. Pero ésta subcontrató las tareas para realizar una galería de instalaciones eléctricas a otras dos empresas: la ya citada Galasa, y FSI, que a su vez delegó en Brendom Construcción 2004 SL. La perversa cadena de la subcontratación es habitual en la construcción —afecta al 90% del sector, según los sindicatos— pero repercute negativamente sobre el control de seguridad en las obras. Sobre todo si concurren firmas como Brendom, con sede en Badalona y dedicada a la construcción de alimentos y bebidas, según el registro mercantil (!!!). Esta empresa es, además, la que empleó a tres paquistaníes muertos también en el Poblenu. La policía investiga si estos tres obreros sin papeles trabajaban bajo una identidad distinta a la suya. El País 12/9/2006 (El paréntesis es nuestro)

te los jóvenes. Es la precariedad laboral la base de la angustia permanente frente a la inseguridad, que causa graves problemas psíquicos, de los escasos ingresos de los que disponen, al alternar periodos de trabajo con periodos de paro, de la sensación de inutilidad de la formación y la preparación laboral, de todo esfuerzo y responsabilidad en el empleo.

Y sobre todo, la precariedad laboral, junto con el escándalo de los precios inmobiliarios, es lo que hace imposible el plantearse un proyecto de vida con una cierta permanencia, etc.. La precariedad laboral lleva a la precariedad en la vida de muchas personas entre las clases populares.

Creemos que la precariedad cubre ahora, además, otra función, que es el constituirse en la forma moderna del ejército de reserva. En los países ricos, por un lado la necesidad que hay de que la gente trabaje para poder producir siempre más, por otro, la voluntad del capi-

tal de reducir las prestaciones laborales a los parados, lo que eventualmente puede llevar a que aparezcan problemas de legitimación importantes si las prestaciones se reducen mucho, más la posibilidad de emplear a gente con salarios muy bajos, como los inmigrantes, y con la colaboración del aparato estadístico, está haciendo que las cifras de paro disminuyan significativamente. No sólo en España sino en todos los países ricos. Pero el capitalismo no puede pasar sin un ejército de reserva que discipline a los trabajadores, por lo que quienes ahora pueden trabajar están obligados a hacerlo en proporciones crecientes en muy precarias condiciones laborales.

Los trabajadores precarios son el ejército de reserva en este periodo de relativa actividad económica, aunque es de temer que cuando ésta disminuya volverán a aparecer altos números de parados.

Si a los trabajadores en precario añadimos los alrededor de 2 millones de trabajadores en paro, podemos percibir la profundidad de los males que aquejan a los trabajadores de este país. A menudo, los trabajadores en paro y los precarios 'son intercambiables' en el sentido que dejan el paro para tener un contrato en precario y volver de nuevo al paro. Constituyen una población sin

"La población precaria no es, por ende un residuo inutilizable o desechable de la economía mundial, sino un elemento integral y estructural para su funcionamiento en beneficio de los grandes capitalistas. Sus dos funciones principales consisten en: a) ejercer una constante presión a la baja sobre salarios de los que tienen empleo, y b) actuar como almacén humano ante las oscilaciones en la demanda de la mano de obra."
(Chomsky, N.)

ninguna estabilidad en el empleo, que podrían considerarse de 'paro intermitente' o 'paro oculto' y suponen un enorme ejército de reserva en el mercado laboral de este país.

El paro y la precariedad se alternan, mejor dicho, se combinan, para que la creciente capacidad de producir riqueza de la sociedad no altere la explotación y la subordinación que el capitalismo exige de los trabajadores. "La temporalidad no es una pieza separada, ni consecuencia, por supuesto, de la especial perversidad de nuestros empresarios. Es producto directo de nuestro sistema productivo"¹⁹. El capitalismo ha redescubierto que la precariedad constituye la

versión moderna del ejército de reserva en periodos de actividad económica. La precariedad laboral no es una enfermedad temporal sino que se ha convertido en un elemento estructural del capitalismo global actual.

Esperamos que con este último apartado haya quedado perfilada, siquiera brevemente, la estructura y situación del mercado de trabajo en el estado español en los últimos años. Es partiendo de esta situación desde donde se podrá intentar evaluar lo que supone la última Reforma de 2006, aspecto que nos proponemos realizar a continuación.



NOTAS PARTE 2:

1. Con una diferencia relevante: debido a la pobreza de las prestaciones sociales del franquismo, estas hubieron de ampliarse al principio de la transición, por tanto en dirección opuesta a los planteamientos del modelo neoliberal.
2. Para la evolución en el período 1975-1991 véase ETXEZARRETA M. (coord.), *La reestructuración del capitalismo en España*, Editorial Icaria, 1992.
3. El lector que desee profundizar en la evolución en más detalle encontrará bastantes obras que tratan de estos temas. Entre ellas para la evolución laboral tanto el trabajo de LAPUENTE PERARNAU, J. i ORTIZ DE VILLACIÁN REBOLLO, D. (2000) ya citado Las políticas laborales, en ADELANTADO, J. (Coord.), *Cambios en el estado del bienestar, políticas sociales y desigualdades en España*. Ed. Icaria-Antrazyt y Servei de Publicacions UAB. Barcelona. Como el documentado informe de RUIZ GALACHO (2006) le proporcionan un resumen muy válido, así como otros trabajos que mencionamos en la bibliografía de este Informe.
4. Veremos que a partir de 2000 la incidencia de la internacionalización ha sido mucho menos favorable para los trabajadores españoles.
5. Pero una vez más los números engañan. En 1976 la referencia eran los 10 países de la UE de entonces, ahora son los 25, que incluyen a Europa del Este. Como éstos tienen un PIB mucho más bajo, la media ha bajado y nosotros 'hemos subido' hasta el 98,5%. Lo que no es correcto pues los porcentajes corresponden a unidades distintas. De todos modos, si es verdad que el PIB de España ha aumentado más rápidamente que la media de la UE, pero no al nivel de esta cifra.
6. El PIB per capita en 2005 era de 26.125,3 dólares.
7. Que supuso un período de reorganización radical con reconversiones en muchos sectores, cierre de empresas, cambios de propiedad, crecimiento del empleo sumergido en algunas áreas, etc.
8. Sería muy interesante que los empresarios tuvieran que vivir durante cierto tiempo con los mismos importes que proporcionan las prestaciones sociales de toda índole —par, enfermedad, pensiones— para ver si mantenían esta opinión.
9. El resumen que sigue ha sido realizado básicamente siguiendo el artículo de Encarna Ruiz Galacho 2005.
10. Los contratos temporales han existido siempre para aquellos trabajos que respondían a tareas temporales: agricultura, incluso construcción. Lo que es distinto ahora es que se permiten los contratos temporales para trabajos que no son temporales.
11. De nuevo con la idea de no abrumar con datos, sino de intentar señalar las pautas de las principales líneas de evolución seleccionamos unos pocos años que nos parecen significativos y permiten percibir la evolución en el conjunto del período y para cada concepto.
12. Nos encontramos aquí con un problema que ilustra perfectamente lo que hemos comentado acerca de las estadísticas: Según los datos del INE y los elaborados con datos de la Revista de Coyuntura Laboral que toma sus datos del INE, las cifras para las Tasas de Actividad son las que presentamos en el Cuadro 1. En torno a la misma magnitud están los datos de RECIO (2004). Sin embargo en el Cuadro 1.1. de dicha publicación dan como 'Tasa de actividad' la cifra de 70,8 para 2005 añadiendo que se refieren 'a la población de 16-64 años'. Así mismo, CC.OO. en su publicación CC.OO. 2005, p.41 da para el II trimestre de dicho año una tasa de actividad del 82,2% para los hombres y del 59,3% para las mujeres, también elaboradas a partir de datos de la EPA. Las cifras discrepan mucho y es difícil conocer cual es la más correcta, pues nuestro cálculo en el C.1 se refiere también a la 'Población Activa' que se supone se refiere a 16-64 años... Los comentaristas actuales convencionales sobre el mercado de trabajo escriben como si la cifra más adecuada fuera la más alta, pero los datos que nosotros encontramos son los del cuadro. La diferencia es importante, pues con las cifras más bajas la Tasa de Actividad ha aumentado muy poco, y con las más altas, ha aumentado mucho. Es posible que haya aumentado bastante pues ya señalamos que son muchas las mujeres que se han incorporado al mercado de trabajo. Con esta información es muy difícil apoyarse en los datos para hacer comentarios concluyentes.
13. Los datos de años anteriores al Cuadro 1 son tomados de Recio, 2004, diversos cuadros.
14. De nuevo hay grandes discrepancias en las cifras según la fuente. Según RECIO (2004) y CC.OO.
15. Por ejemplo, las personas que atienden en las ventanillas de las instituciones financieras solían ser empleados administrativos, mientras que ahora una gran mayoría de ellos son titulados universitarios. Y así en otros muchos lugares, se está asistiendo a una sobre cualificación de los trabajadores en relación a las tareas que se les encomiendan.
16. Para más detalle sobre la diferencia de salarios entre trabajadores con contratos indefinidos y temporales, ver Informe 4 de TAIFA de próxima publicación.
17. Es importante distinguir entre la Estructura de la contratación —contratos indefinidos y temporales de todos los trabajadores ocupados, que se recoge en el Cuadro 2—, del Flujo de los nuevos contratos que se realizan en un año, recogidos en el Cuadro nº 10.
18. En España existe una larga tradición de migraciones, pero hasta ahora habían sido o emigraciones de españoles o inmigraciones internas de gentes del país. Es la primera vez en la historia moderna de España que se reciben trabajadores de otros países más pobres.
19. Marcos Peña Pinto, que fue Secretario General de empleo, en El País 10/5/06. Las cursivas son nuestras.

PARTE 3A

LA REFORMA LABORAL DE 2006

3.1. LOS ANTECEDENTES

El *Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo*¹, texto que recoge la Reforma Laboral más reciente, fue firmado por las patronales CEOE y CEPYME, los sindicatos CCOO y UGT y el gobierno del PSOE el 9 de mayo de 2006. El documento culmina un proceso negociador denominado Diálogo Social iniciado por el gobierno del PSOE poco después de constituirse a mediados del 2004.

La Reforma se ha presentado como un gran esfuerzo del Gobierno por realizarla de forma concertada con los distintos agentes sociales (en la reforma de 2001 ni las centrales sindicales ni la patronal habían participado)), a través precisamente de este Dialogo Social, en el cual las propuestas del gobierno y el asesoramiento de expertos externos, eran debatidas por los interlocutores sociales, que a su vez presentaban sus documentos con propuestas alternativas. La resultante de todo este proceso ha sido la Reforma que aquí analizamos. La voluntad del gobierno por acometer de manera prioritaria la Reforma del mercado laboral no ha podido evitar que el proceso se haya prolongado durante casi dos años, a lo largo de los cuales la negociación ha estado paralizada durante periodos dilatados y ha ido avanzado en los momentos en que el gobierno ponía sobre la mesa los puntos a discutir.

Tras los primeros movimientos de acercamiento del gobierno a las patronales y sindicatos más representativos, el 14 de mayo de 2004 el ministro Caldera comunica a la Comisión Social del Congreso el plan y los contenidos de la negociación, muy cercanos a los que posteriormente, el 8 de julio, se formalizaron en la *Declaración para el diálogo social: competitividad, empleo estable y cohesión social*, firmada por el gobierno, la patronal y los sindicatos mayoritarios. Con la misma, se inicia el proceso de negociación con la finalidad de acometer reformas que profundicen en la línea del Acuerdo del 97 (Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo).

Los objetivos marcados por la *Declaración* son la creación de empleo, y su estabilidad. Como hecho diferenciado, se muestra la preocupación por la precariedad laboral entendida como un exceso de temporalidad y la amplia utilización no justificada de la contratación temporal. El mercado laboral es el objetivo prioritario del gobierno, pero la Declaración para el diálogo social abarca otros ámbitos como las pensiones (cuya reforma llegará justo después de la firma del Acuerdo sobre el mercado laboral), las políticas activas de empleo, inmigración, formación, jóvenes y mujeres, política industrial y medio ambiente, etc..

El marco de la negociación se mantiene esencialmente dentro de la línea de los principios de la política económica neoliberal, dando prioridad al logro de la competitividad empresarial y situando los aspectos laborales subordinados a aquella. Se trata de acometer regulaciones que den prioridad a la competitividad para conseguir el crecimiento económico, hecho que, según este análisis, llevará al crecimiento del empleo. El discurso plasmado en la Declaración, sin embargo, se maquilla



de matices retóricos que pretenden conjugar el Estado del Bienestar y la competitividad de la economía y hacer compatible la seguridad laboral con la flexibilización demandada por los empresarios. No obstante, aceptado el marco de la competitividad por las distintas partes de la negociación, la reforma laboral, en el mejor de los casos, sólo podía estar encaminada a paliar los recortes de los derechos laborales de las reformas anteriores. La Reforma laboral actual es muy continuista de la línea del Acuerdo de 1997 y aporta muy poca cosa nueva, aunque su alcance habrá de comprobarse a medida que se vaya haciendo efectiva a partir del 1 de julio de 2006.

En el texto de este Informe, para centrar los aspectos más importantes y, al mismo tiempo agilizar su tratamiento, sólo haremos referencia a lo que constituye el resultado de todo este proceso, es decir, la Reforma Laboral propiamente dicha, contenida en la ley señalada. A pesar de su interés, se resume la consideración del Dialogo Social y las diversas posiciones manifestadas en el mismo por los diversos agentes sociales en un Cuadro tomado de la CGT que se incluye en este Informe, y la lista de los documentos principales del Dialogo Social se recogen en el Recuadro 6. Únicamente señalar que, como novedad relativa en nuestro país, se recabó la opinión de un grupo de expertos, que bajo su supuesta neutralidad orientaron, sin embargo, sus recomendaciones en la misma línea de las posiciones patronales que, además, rápidamente hicieron suyas las opiniones de los expertos basando en las mismas muchos de sus argumentos; que, como era de prever, en sus diversas posiciones, los empresarios se han mantenido agresivamente empeñados en lograr el abaratamiento del despido y el abandono del control jurídico del mismo, así como la privatización del INEM, un mayor papel para las ETTs, y la reducción de las cotizaciones empresariales,

y que los sindicatos se han mostrado muy moderados, renunciando de entrada a recuperar los derechos laborales recortados en las anteriores reformas, 'comprensivos' con la problemática empresarial y próximos a la línea del gobierno, intentando sobre todo paliar la gran importancia de los contratos temporales que llevan a la enorme precariedad que sufren los trabajadores del país, y sobre todo los jóvenes y las mujeres.

**RECUADRO 6:
DOCUMENTOS PRINCIPALES DEL DIALOGO SOCIAL**

- Gobierno: *Declaración para el diálogo social: competitividad, empleo estable y cohesión social*, 8/7/2004.
- Expertos: *Informe de la Comisión de Expertos para el diálogo social*.
- Sindicatos: *Propuestas unitarias para el Diálogo Social sobre el Mercado de Trabajo*, 19/4/2005.
- Gobierno: *Documento para el diálogo social sobre el mercado de trabajo*, 15/3/2005.
- Gobierno: *Documento para la mesa de diálogo social sobre mercado de trabajo*, 18/10/2005.
- Sindicatos: *Situación de la negociación tripartita sobre mercado de trabajo*, 25/10/2005.
- CEOE y CEPYME: *Planteamientos empresariales para el diálogo social sobre el mercado de trabajo*.
- Gobierno: *Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo*. 9/5/2006. REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE 14 DE JUNIO.

En la parte inferior de la página se presenta el resumen que de las posiciones de los participantes en el Dialogo Social ha hecho CGT.

INFORMACIÓN DE LA CGT SOBRE LA REFORMA LABORAL: LA ESTAFA DE GOBIERNO, PATRONAL Y UGT/CCOO

	CONTRATO FIJO	CONTRATO TEMPORAL	CONTRATAS Y SUBCONTRATAS	DESPIDO	COTIZACIONES
LEGISLACIÓN ACTUAL	- Indemnización de 45 días por año. - Fomento de empleo para determinados colectivos con indemnización de 33 días por año.	- Contratación eventual. - Encadenamiento limitado de contratos temporales. - Contratos formativos de inserción, fijos discontinuos, parcial, ..., etc.	- Contratos de obra y servicio. - Utilización universal de éste por parte de las contratas y subcontratas.	- Indemnización desde 45 días (el más común) a 8 días por año, el temporal. - Control Judicial en los despidos individuales.	- Dos años de bonificación en las cotizaciones empresariales para ciertos colectivos y conversión de contratos temporales en indefinidos.
GOBIERNO	- Extensión en la contratación fija de la indemnización de 33 días	- Potenciación de la contratación temporal vía ETT.	- Creación de un contrato específico para generalizar la externalización y la subcontratación.	- Abaratar el despido y reducir el control judicial en los despidos individuales.	- Reducir las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social.
EMPRESARIOS	- Universalización en la contratación fija de la indemnización de 33 días.	- Introducción de un nuevo contrato temporal ligado a la duración de los productos fabricados	- Contrato específico para contratas y subcontratas sin derecho a indemnización por años trabajados.	- Despido libre.	- Reducir hasta eliminar las aportaciones patronales a la Seguridad Social.
UGT/CCOO	- El de 33 días, limitando los contratos temporales y manteniendo de forma residual el de 45 días.	- Mantener la temporalidad en función de las causas.	- Mantener la temporalidad en función de las causas.	- Sustitución progresiva de la indemnización por despido de 45 días por año por la de 33.	- Aumento de las cotizaciones para los contratos temporales.

El Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo, del 9 de mayo de 2006 consta de las siguientes medidas principales:

Los principales aspectos de la reforma laboral

- **Contratación temporal:** se limitará el encadenamiento abusivo de contratos al obligar a hacer fijo a todo trabajador que haya encadenado dos o más contratos temporales con duración superior a dos años en un período de 30 meses. La medida se incluirá en el Estatuto de los Trabajadores. La rotación excesiva en un mismo puesto de trabajo se regulará en la negociación colectiva.
- **Contratación indefinida:** seguirán existiendo los dos contratos indefinidos ahora vigentes, el ordinario (con despido de 45 días por año trabajado) y el de fomento del empleo (33 días por año).
- **Bonificaciones:** se concederán exclusivamente al empleo fijo y se amplían de dos a cuatro años. Se establecerán unas cuantías fijas (en lugar de un porcentaje de la cotización, como hasta ahora) para cada colectivo al que se quiera subvencionar. Los empresarios recibirán bonificaciones entre 500 y 3200 euros destinadas a mujeres, jóvenes, discapacitados y personas con contrato de formación.
- **Cotizaciones:** se rebaja lo que los empresarios pagan por sus trabajadores en concepto de desempleo. El 6% anual se reduce 0,25 puntos este año y el próximo y medio punto en 2006. Las cotizaciones del FOGASA bajan del 0,4% de la base al 0,2%.
- **Mejora de prestaciones:** el subsidio de desempleo se extiende a los mayores de 45 años sin responsabilidades familiares (ahora sólo lo perciben si tienen familia). También suben las prestaciones del FOGASA mediante la extensión de este fondo a los trabajadores temporales y los salarios (pago de 150 días frente a los 120 actuales) e indemnizaciones que paga el fondo.
- **Plan de choque:** para destacar la actual bolsa de temporalidad se bonificarán con 800 euros al año durante un máximo de tres los contratos eventuales que se conviertan en fijos antes del 31 de diciembre de este año. Además, los contratos temporales anteriores a 2006 podrán convertirse a fijos con la modalidad de fomento (despido más barato).
- **Contratas y subcontratas:** se considera cesión ilegal de trabajadores cuando una empresa contrate con otra para ofrecerle exclusivamente mano de obra, sin valor añadido. Los representantes de los trabajadores de una empresa principal podrán representar a los de la subcontrata si comparten el mismo centro de trabajo y éstos carecen de representación. Se implantará un libro de registro con toda la cadena de subcontratas que compartan centro de trabajo.
- **Inspección de trabajo:** se ampliará la plantilla y se creará un órgano estatal que coordine esta labor. Las comunidades crearán otros en función de sus competencias.
- **Servicios Públicos de Empleo:** se mejorará su dotación económica con el compromiso de que se recojan en los próximos Presupuestos Generales del Estado.

Fuente: El País 11/05/06

Reaparición del contrato de fomento de la contratación indefinida. Se vuelve a poner en vigor esta modalidad, ya introducida en el Acuerdo del 2001, que podrá apli-

carse a los contratos temporales anteriores al 31 de diciembre del 2007. Las características del contrato se mantienen: podrán celebrarse a grupos de desempleados (jóvenes entre 16 y 30 años, mujeres para profesiones y ocupaciones con menor índice de empleo femenino, mayores de 45 años, parados con al menos 6 meses de paro y discapacitados). La peculiaridad de este contrato es que la indemnización por despido improcedente es más reducida que la del ordinario, situándose en 33 días por año con un máximo de 24 mensualidades (en el ordinario, 45 días con un máximo de 42 mensualidades), por lo que los trabajadores que pasen a ser fijos bajo

esta modalidad tendrán una indemnización por *Se reduce el coste del despido* despido más reducida.

Esta modalidad, además de incentivar que los empresarios hagan contratos fijos, tiene el efecto de sustituir los contratos indefinidos ordinarios.

Reaparición de las bonificaciones. Se establece un nuevo plan de bonificaciones a los contratos indefinidos realizados a ciertos colectivos (mayoritarios entre los desempleados). Como novedad, añaden como susceptibles de bonificación a los colectivos de desempleados varones entre 16 y 30 años y mujeres que se reincorporen al empleo después de 5 años de inactividad. La percepción de bonificaciones se amplía de 2 a 4 años (excepto los mayores de 45 años y discapacitados para los que se mantiene para toda la vigencia del contrato) pero se redistribuye la misma cuantía. Las cuantías que reciben los empresarios varían entre los *Se financia a los empresarios* 500 euros a los 1.200².

Plan extraordinario para la conversión en indefinidos de los contratos temporales iniciados antes del 1 de junio de 2006, para los colectivos susceptibles de las bonificaciones (punto anterior). Este Plan sólo estará vigente hasta 31/12/2006. Se fija una bonificación de 800 euros durante los 3 primeros años.

Reducción de las cotizaciones

Reducción de las cotizaciones. Se reducirán las cotizaciones empresariales en los siguientes casos:

- En los contratos indefinidos, se reducirán las cotizaciones por desempleo en medio punto en dos años (0,25 puntos porcentuales cada año).

- En los contratos de duración determinada a tiempo completo realizado por las ETT se pasará del 7,7% al 6,7%.

- En todos los contratos se reducirán a la mitad las aportaciones al FOGASA³ (Fondo de Garantía Salarial), pasando del 0,4% al 0,2% (se incluye una cláusula que limita modificaciones futuras en el tipo de cotización al saldo financiero del fondo).

Bajan las cotizaciones empresariales

Cesión ilegal de trabajadores. Contratas y subcontratas. Inspección trabajo y Seguridad Social.

Encadenamiento de contratos. Se establece que será fraudulento el encadenamiento de dos o más contratos temporales durante más de 24 meses, dentro de un

Débil limitación del encadenamiento de los contratos temporales

período total de 30 meses. Es decir, cuando un trabajador ocupe igual puesto de trabajo con contratos temporales durante más de 24 meses, en un periodo de 30 meses, se convertirá en fijo automáticamente. A pesar de introducir un límite temporal general hasta ahora inexistente, no puede esperarse una mejora significativa en el fraude en la utilización de los contratos temporales, dada la facilidad de los empresarios para evitar dicha limitación (únicamente es necesario especificar un puesto de trabajo distinto o bien despedir al trabajador terminado el plazo).

Contrato para la formación, contrato de inserción: El contrato de formación se podrá realizar a trabajadores de entre 16 y 21 años, pero se vuelve a limitar a 24

Tímidas y retóricas mejoras de la subcontratación, la cesión legal y la inspección.

años el límite cuando el contrato concierne a desempleados para alumnos-trabajadores (excepto programas de talleres de empleo o discapacitados). Se elimina la posibilidad de realizar este contrato con trabajadores extranjeros, parados por más de 3 años y personas de exclusión social mayores de 21. Se elimina el contrato de inserción (ya no se utilizaba desde julio del 2004) pero se mantienen los contratos de relevo.

Subcontratación de obras y servicios. Finalmente, la regulación de esta materia introduce aspectos más bien retóricos que afectan a los redactados de las definiciones: informar a los representantes legales de los trabajadores sobre aspectos como objeto, duración

y plantilla prevista de las contratas, riesgos laborales y representantes legales (cuando carezcan de representación y compartan centro de trabajo)⁴. El Acuerdo final no profundiza en este tema dadas las divergencias entre Sindicatos y Patronal.

Cesión ilegal. Se incluyen definiciones de supuestos que pueden constituir cesión ilegal: 'se considerará cesión ilegal de trabajadores cualquier subcontratación destinada en exclusiva a contar con mano de obra, sin ningún otro valor añadido de la empresa' (la cesión de trabajadores sólo puede efectuarse a través de ETT). Se añaden criterios como "que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia" refiriéndose a la cesión ilegal por parte de las empresas multiservicios (que actúan como ETT sin ajustarse a la normativa de éstas, suponiéndoles una "competencia desleal"). De hecho, tan sólo se refleja la jurisprudencia favorable en esta materia.

Inspección de Trabajo. el gobierno contempla potenciar progresivamente las actuaciones dirigidas a revisar el fraude en la contratación temporal en sectores de alta temporalidad, la igualdad de trato, la economía sumergida y las personas con discapacidad. Asimismo, se compromete a reforzar los efectivos y medios técnicos (aumentará la plantilla casi un 20%) y a articular la participación de los interlocutores sociales (Organizaciones sindicales y empresariales más representativas) en los programas. Todas las partes pactan analizar los resultados de las inspecciones así como la participación de los representantes legales de los trabajadores.

Políticas Activas. Servicios Públicos de Empleo. Protección desempleo.

Protección desempleo. Se amplía el subsidio de desempleo a ciertos colectivos (45 años sin cargas familiares, fijos discontinuos, cooperativas,...), se equiparan las cotizaciones de la Renta Activa de Inserción a las del desempleo y se amplía la cobertura de la renta agraria a los trabajadores eventuales del Régimen Especial Agrario y a los temporales de cooperativas. Las mejoras planteadas son mínimas, teniendo en cuenta la escasa cobertura de las prestaciones del desempleo⁵. Además, recientemente los subsidios evolucionan ligados a un

Con la Reforma, el Ejecutivo espera la conversión en fijos de unos 500.000 contratos eventuales antes del 31 de diciembre, mientras que otros 500.000 pasarían a ser indefinidos por el límite a los encadenamientos de contratos.

nuevo índice, el IPREM (Indicador público de renta de efectos múltiples), siendo éste inferior al Salario mínimo interprofesional y que, además, pierde poder adquisitivo. A pesar del superávit que presenta el INEM, se ha descartado una subida sustancial de las prestaciones, tanto en su cuantía como su cobertura, y por el contrario, que se han

rebajado las cuotas empresariales. No sólo eso, ¡las cotizaciones al INEM de los trabajadores van a financiar las bonificaciones que de los empresarios establecidas en la Reforma! (ver más adelante).

Cierta mejora de la prestación por desempleo.

FOGASA (Fondo de Garantía Salaria). Se mejoran la asistencia del FOGASA en caso de insolvencia empresarial, ampliándose

la cuantía máxima a abonar del doble al triple del Salario mínimo interprofesional, elevando de 120 a 150 días el número de días máximos de salario pendiente de pago y se incluirán la parte proporcional de las pagas extras. Para las indemnizaciones reconocidas, se ampliará la base de cálculo (del doble al triple del Salario mínimo), se incluirán indemnizaciones por causas objetivas, extinción del contrato de conformidad, contratos temporales y las conciliadas judicialmente.

Servicios públicos de Empleo, intermediación en el mercado de trabajo y políticas activas de empleo.

Modernización de los Servicios Públicos de Empleo. El Gobierno se compromete a elaborar un Plan Global de Modernización de los Servicio Público Empleo, contando con una dotación presupuestaria. Se enfocará a la mejora de recursos materiales y tecnológicos, modificar la estructura organizativa y la situación laboral y retributiva del personal.

Antecedentes futuras reformas en la intermediación laboral

Las expectativas que este planteamiento suscitan es la conducción hacia la privatización del Servicio Público de Empleo.

Grupos de trabajo de análisis de las Políticas Activas de Empleo y de Trabajo Tripartito. Con respecto a las Políticas Activas de empleo, se prevé que los firmantes hagan una evaluación de la misma y el gobierno se compromete a potenciar los servicios de orientación, inserción y formación. Las políticas activas son un campo que goza de presupuestos crecientes y al que los Sindicatos vinculan parte de su estructura (financiera y organizativa) Por otra parte, se establece el Grupo de trabajo tripartito, para trabajar en la Ley de Empleo y políticas activas de empleo, en el que se analizarán también el papel de las agentes que intervienen en el mercado de trabajo (Servicios Públicos de Empleo, Entidades Colaboradoras, Agencias de Colocación y Empresas de Recolocación). En este marco se estudiarán eliminar las exclusiones de las ETT (AA.PP y actividades peligrosas).

3.3. EL COSTE DE LA REFORMA LABORAL

La reforma laboral costará unos 2.164,9 millones de euros entre 2006 y 2007. El gasto principal se producirá en 2007 pues en 2006 la reforma sólo se está aplicando desde el 1 de julio. A estas cantidades se han de sumar las que ya se estaban gastando antes de la Reforma, que asciende a casi 3.000 millones de euros (2.980 exactamente)⁶.

Este gasto se financiará en un 50% con aportaciones del INEM y la mayor parte del resto con las aportaciones de FOGASA (que se nutre de aportaciones empresariales). Es decir, la Reforma laboral se cubre con fondos que acumulan los propios trabajadores, bien directamente o bien por cotizaciones empresariales debidas a su trabajo. No hay más aportación del sector público, como lo señala el propio Cuevas: "Como bien sabe el ministro, los presupuestos no se van a incrementar, sino que los 4.000 millones de bonificaciones se va a obtener del superavit de la Seguridad Social gracias a las cotizaciones que pagan las empresas⁷" (como salarios de los trabajadores, añadimos nosotros).

La medida más costosa es la rebaja de cotizaciones empresariales, que cuesta 1.273,5 millones de euros de un total de 2.165 de los dos años 2006 y 2007 (58,9%). Es decir, el 60% del coste de la Reforma Laboral va directamente a los empresarios para que conviertan en indefinidos unos contratos que nunca tenían que haber sido temporales (si pueden ser indefinidos ahora, hubieran podido serlo desde el principio). Pero esto no es todo: la segunda partida por importancia es el aumento de los incentivos a las empresas, que aunque no supondrá mucho gasto neto en 2007 (sólo 59 millones más) este año alcanza a la cantidad de 273,5 millones por el

EL COSTE DE LA REFORMA LABORAL		
Impacto presupuestario (en millones de euros)		
	Aumento del coste en relación con previsión inicial de 2006	
	2006	2007
Aumento gasto incentivos a la contratación		
Cambio del sistema de incentivos económicos a la contratación (en 2006 incluye el Plan de Choque para frenar la temporalidad)	273,5	59,0
TOTAL	273,5	59,0
Reducción cotizaciones empresariales		
Reducción en 0,25 puntos del tipo de cotización por desempleo de los trabajadores indefinidos en 2007	207,0	414,0
Disminución tipo cotización empresarial al FOGASA, del 0,4% al 0,2%	217,5	435,0
TOTAL	424,5	849,0
Aumento prestaciones		
Aumento de prestaciones Desempleo	62,9	166,0
Aumento de prestaciones FOGASA	110,0	220,0
TOTAL	172,9	386,0
TOTAL TODOS LOS CONCEPTOS	870,9	1294,0

Fuente: Ministerio de Trabajo, elaborado por El País

plan de choque de convertir los contratos de temporales en indefinidos. Por el contrario, la media menos gravosa es la mejora de las prestaciones a los parados mayores de 45 años, y los salarios e indemnizaciones que se abonarán a los trabajadores de empresas en quiebra, que costarán 172,9 millones de euros este año y 386 el que viene⁸.



3.4. UNA EVALUACIÓN INICIAL DE LA REFORMA LABORAL

Hace pocos meses que se firmó la Reforma Laboral (RL) por lo que la evaluación de su impacto en el panorama laboral español no puede ser más que muy limitada. No obstante, es posible una evaluación previa que relaciona las medidas de la Reforma con lo que parecen ser las necesidades más importantes de las relaciones sociales en el país. Y es este tipo de evaluación la que presentamos aquí, además de un comentario sobre los datos disponibles que se refieren al corto periodo transcurrido desde la firma de la Reforma.

Respecto a los planteamientos de la Reforma. La Reforma Laboral del 2006 puede considerarse como una reforma parcial, que poco aporta de nuevo, y que profundiza en la línea del Acuerdo de 1997. El gobierno ha consolidado en el Acuerdo final aquellos aspectos en los que había mayor consenso entre Sindicatos y Patronal, dejando de lado los aspectos en que la confrontación entre ambos era más intensa. Huyendo de medidas maximalistas que propugnaba la Patronal y continuando con la reforma de la contratación indefinida, a la vez que incluye algunas de las tímidas reivindicaciones de los Sindicatos, pero sin plantear conflictos para los empresarios y sin abordar cambios significativos para combatir la precariedad. Existe un consenso generalizado de que es una 'minirreforma', hasta el punto que la patronal catalana Pymec considera que es 'un puro maquillaje sobre cosas que ya existían'. (El País, 6/5/06). Por su parte, el PP también la considera insuficiente pues querría

abordar el tema de la negociación colectiva (para debilitarla) e incluso los sindicatos y la patronal entienden que quedan fuera dos cuestiones cruciales: la flexibilización de los contratos y la vinculación de los salarios y la productividad (¡preparémonos que es esto lo que viene después!) Por otro lado, los sindicatos insisten en que, en muchas ocasiones, no es la falta de legislación específica lo que dispara los índices de temporalidad, sino que la legislación no se cumple.

Siguiendo la tónica neoliberal de regular el mercado laboral a favor de los empresarios, propone una contrarreforma muy moderada que va a frenar en muy poco el proceso de degradación de los derechos laborales. Ya se ha dicho que la Reforma parte de la necesidad de estimular la competitividad empresarial, de forma que el núcleo duro del Acuerdo consiste en potenciar aquellos elementos que abaratan el coste del despido y financian a los empresarios, con generosas bonificaciones y rebajas de las contribuciones sociales. Toda justificación de esta Reforma como favorecedora de la estabilidad del empleo sólo puede basarse en una interpretación perversa de los derechos laborales, aceptando la degradación del contrato indefinido para mantener la estabilidad y asumiendo que las supuestas mejoras de la ocupación y estabilidad van ligadas a las demandas de los empresarios de abaratar los costes. En todo caso, incluso las medidas posiblemente positivas para los trabajadores son insuficientes para combatir los problemas del mercado de trabajo, puesto que se ha tratado de minimizar su impacto en términos de costes para los empresarios. Es sorprendente que a pesar de que la Reforma es claramente favorable a los intereses de las empresas, son los Sindicatos quienes finalmente venden el éxito de la Reforma, mientras la Patronal critica la escasa profundidad de las medidas.

Siguiendo la orientación de la patronal, para potenciar la estabilidad se utiliza principalmente el mecanismo de abaratar el despido de los contratos indefinidos, en lugar de atacar directamente los contratos en precario o penalizar la contratación temporal. Lo que implica la idea de que sólo si se proporcionan ventajas a los empresarios se podrá disminuir la precariedad. Con lo que gradualmente el número de trabajadores fijos 'normales' con unas indemnizaciones de despido pactadas en convenio disminuye, y van ocupando los empleos los trabajadores con contratos de fomento del empleo que suponen despidos cada vez más baratos. Lo que camina en la dirección del despido libre. La flexibilidad para la patronal se consigue, mientras que la seguridad para los trabajadores (disminución de la precariedad), además de ser siempre relativa, sólo parece que se podrá ampliar a costa de disminuir las indemnizaciones si son despedidos (¡curioso que para reforzar la estabilidad laboral se empiece abaratando el despido!), o eventualmente, si éstas desaparecen en el tiempo.

Los mecanismos pactados siguen manteniendo *la segmentación de los trabajadores* (precarios/no precarios; fijos/temporales, contratos indefinidos antiguos/

nuevos contratos indefinidos), lo que debilita a los trabajadores, complica la negociación y hace más difíciles las reivindicaciones conjuntas. Se extiende la "cultura de la precariedad" y se estimula la falta de solidaridad entre los trabajadores.



Sobre el papel la reforma laboral puede venderse como positiva para los más precarios puesto que hasta la Reforma no había límite de encadenamientos para los contratos temporales y ahora sí lo hay. Pero en la realidad, la nueva regulación puede fácilmente ser esquivada por ejemplo, despidiendo al trabajador o cambiando el puesto de trabajo que ocupa antes de que acabe el plazo. Como mucho, cambiarán las estadísticas (de temporal precario a "indefinido" precario), lo que, sin embargo, permitirá afirmar que se ha fomentado la contratación "indefinida". El contrato del fomento del empleo es mejor que el temporal (las indemnizaciones para contratos de ETT son de 8 días de despido, mientras que el de fomento llega a 33 días de indemnización), pero ya hemos señalado que la extensión de este contrato tendrá como efecto principal sustituir el contrato indefinido clásico.

Es muy difícil combatir la precariedad desde la regulación cuando ya se han introducido los instrumentos para facilitarla (por ejemplo, evitar el abuso de los contratos temporales una vez existen múltiples). Incluso en

un informe realizado por la Price Waterhouse Coopers basado en un panel de expertos y empresarios se considera que la temporalidad laboral en España se debe a la carestía del despido normal (50,8%), seguido de *la excesiva casuística y del exceso de posibilidades para realizar contratos temporales* (34,1%) y del abuso de la ley por parte de las empresas (22,8%).

Se "financia" más a los empresarios por los contratos indefinidos, a los que no les interesa la contratación indefinida sino ahorrarse costes, desde una doble vertiente. Por una parte se rebaja el coste relativo del trabajador indefinido: puede preverse que los contratos realizados con esta modalidad, con 33 días por año de indemnización vayan a sustituir una buena parte de contratos fijos que se hubiesen realizado con el contrato ordinario de 45 días. Por otra parte, se conceden generosas bonificaciones para los empresarios, financiadas por las cotizaciones de los salarios. Una vez terminen las bonificaciones, la continuidad de los contratos fijos que se creen es algo incierta.

Además se abaratan las cotizaciones por desempleo y a FOGASA, cuando, al mismo tiempo, las mejoras en las prestaciones para los trabajadores sin mínimas. Todo ello constituye un mal precedente. El superávit de la Seguridad Social no debería utilizarse para disminuir las aportaciones empresariales (mucho menos todavía para equilibrar las cuentas estatales, como se está haciendo) sino para aumentar el Fondo de Garantía para prever los problemas que puedan surgir en el futuro y mejorar las prestaciones de los más débiles. La dinámica debería ser precisamente la contraria en una etapa en la que los beneficios empresariales están aumentando muy sustancialmente.

Las disposiciones de la Reforma Laboral prueban bien claramente que la filosofía del Gobierno y los agentes sociales reside en la aceptación completa de que la forma de resolver los problemas laborales es por medio de incentivar generosamente a los empresarios. Ni remotamente se plantea que éstos puedan ser obligados a cumplir con sus obligaciones sociales como parte de un contrato social mínimamente equilibrado. La única forma de que cumplan con su obligaciones es mediante la transferencia de importantes fondos que corresponden al patrimonio colectivo (las cotizaciones sociales son patrimonio social cuando no directamente de los trabajadores a los que se les imputan en la Contabilidad nacional) para estimular a los empresarios a que no *defrauden* la ley.

Que los empresarios pacten unos acuerdos generales en esta línea es lógico, pero que lo haga un gobierno que se autodenomina de izquierdas y, sobre todo, unos sindicatos que se denominan a sí mismos de clase es más difícil de entender. Los sindicatos están institucionalizados y no proponen medidas más profundas para recuperar los derechos laborales. Solamente han conseguido alargar la negociación y no han cumplido con las mínimas expectativas que podría esperarse de su necesidad de legitimarse (ante sus ya débiles bases).

“Negociar” con la patronal y el gobierno no puede ser positivo para los trabajadores porque en este marco en que se aceptan las premisas de la competitividad y productividad no pueden cuajar medidas que supongan un encarecimiento de costes para los empresarios, así que las medidas favorables a los trabajadores son siempre descafeinadas o retóricas para maquillar recortes de los derechos laborales (y evitar la oposición a un recorte más evidente). Los sindicatos forman parte del aparato estatal, colaborando a promover el éxito de la economía de mercado; además responden a intereses de institución (favorecer los intereses de sus integrantes y mantener buenas relaciones con el estado que les financia), por eso no movilizan, desinforman y se apuntan al éxito vendiendo la reforma. Lo que lleva a la pérdida de base de los sindicatos y debilitamiento de la clase obrera.

**RECUADRO 7:
DE LA PRENSA DIARIA**

En julio, primer mes de aplicación de la reforma laboral, se firmaron 168.285 contratos de trabajo indefinidos, una cifra que supone un aumento del 44,7% respecto del mismo mes del año anterior. De esa cifra, 81.1168 corresponden a la conversión de empleos temporales en fijos. Esta cifra supone un 10% del total de contratos registrados y una subida de más de 52.000 empleos fijos respecto al mismo mes del año pasado. Enardecido por estas cifras, el Ministro de Trabajo Caldera aseguró que la contratación indefinida “se está disparando” y animó a los empresarios a “seguir utilizando las ventajas” de la reforma, que ofrece hasta final de año una subvención de 800 euros anuales para aquellos que transformen los empleos temporales en fijos. El ministro se mostró convencido de que en los próximos meses “se intensificará” la contratación indefinida, de modo que “se podrían superar incluso” las previsiones del Gobierno. Desde que se aplica la Reforma –julio a septiembre–, los servicios públicos de empleo han registrado 455.035 contratos fijos, el 53% más que en el periodo anterior. (El País)... La RL ha propiciado que se firmen casi medio millón de contratos fijos, de los que el 60% se benefician de las bonificaciones establecidas (no nos explican porqué los demás son afectados por la Reforma como ellos afirman). La fórmula más empleada pasó de contratos temporales a estables. Si se hicieran más de un millón de contratos fijos nuevos, ‘terminaríamos 2006 con algo más de dos millones de contratos indefinidos’... (País 4/10/06. Cursivas nuestras).

Respecto al impacto concreto, ya se ha señalado que la información es todavía muy escasa y fragmentada y no ha podido afectar significativamente la tasa de temporalidad que permanece en torno al 33% (frente a una tasa de temporalidad de la UE del 16%). El problema de evaluación se complica porque algunos de los datos que proporciona el Ministerio de Trabajo, sobre los que se basan las informaciones de la prensa diaria, no coinciden con los que se presentan en las estadísticas oficiales⁹. Recogemos en recuadro los datos de la

prensa, pero nuestro texto lo realizamos según las estadísticas del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Movimientos Laboral Registrado, Boletín mensual, Octubre 2006).

Con datos del Boletín Mensual respecto al Movimiento Laboral Registrado hemos elaborado el siguiente cuadro número 10.

Además, en el documento oficial ‘Avance sobre contratación bonificada’ acumulado julio-septiembre 2006’ del mismo Ministerio se afirma: “En fecha 30 de septiembre, el volumen total de contratos bonificados acogidos al R.D-Ley 5/2006, ha sido de 279.432, de los que son indefinidos 272.055 equivalentes al 97,36 % del total, y 7.377 Temporales, lo que supone el 2,64% del total”.

A pesar de las discrepancias en las cifras, ambos conjuntos de las mismas —Ministerio y prensa y estadísticas oficiales—, los datos señalan que la Reforma ha sido muy eficiente y la precariedad está disminuyendo. Esperemos que la tendencia continúe y los más de 5 millones de trabajadores temporales de este país, según sus estadísticas, muchos más según nuestras estimaciones, puedan ver su posición laboral consolidada.

No obstante, hay algunos aspectos que hacen matizar los resultados empíricos que parecen surgir de la Reforma:

- En primer lugar se observa que la Reforma coincide en un periodo de aumento de la contratación laboral. En el cuadro 10 se comprueba que los contratos

Cuadro 9. Asalariados según duración del contrato. Estructura de los contratos existentes. En miles. C. 3.9 y 3.10

Año	Asalariados (3.9)	Indefinidos	Temporales	Tiempo Completo (3.10)	Tiempo Parcial
1992	9.463,1	6.295,2	3.165,5	8.995,2	465,4
1994	9.034,3	5.981,5	3.049,4	8.461,0	569,9
2000	12.378,1	8.394,7	3.983,5	11.383,7	994,4
2005	15.502,1	10.333,1	5.169,1	13.597,0	1.905,1
Estructura					
Año					
1992**		66,5	33,5	95,1	4,9
1994		66,2	33,8	93,7	6,3
2000		67,8	32,2	92,0	8,0
2005		66,7	33,3	87,7	12,3
Índices					
Año					
1992	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
1994	95,5	95,1	96,4	94,1	122,5
2000	130,8	133,4	125,9	126,6	213,7
2005	163,9	164,2	163,3	151,2	409,4

** Estas tasas son las proporcionadas por las estadísticas oficiales, pero no dicen sobre que base hallan los porcentajes. Dado que sus bases varían no nos atrevemos a señalar a que colectivo corresponden, si asalariados, contratados o población ocupada. De todos modos consideramos que señalan proporciones significativas del fenómeno.

Cuadro 10. Movimiento Laboral Abril-septiembre 2005 y 2006. Contratos registrados según modalidad

Mes	Contratos Indefinidos Ordinarios (2006 y total 2005)*		Aumento de contratos indefinidos 2005/2006 (%)	Conversión de contrato temporal en indefinido total (según modalidad de contrato inicial)**		Contratos temporales registrados Abril-Sept.	
	Nº	2006		Total contratos	Aumento por mes 2006/2005 %	Total en miles	
						2005	2006
Abril	48.655	72.189	7,70	62.186	16,1	4.139	4159
Mayo	57232	81.471	20,90	61.274	33,0		
Junio	52410	73.945	11,50	61.547	20,2		
(REFORMA)							
Julio	50464	90.848	19,70	52.848	71,9		
Agosto	37848	82.774	12,00	41.675	98,7		
Sept.	65957	97.165	23,00	55.701	74,5		
Oct. ***	127341	138.935	..	32.149	332,2		
Total jul. Oct. 2006	281610	409.722		182.373	124,7		
Total jul. Oct. 2005	257583		9,3				
Total bonificados y no bonificados jul. Oct.		439.956		691.332	57,1		

(*) Sin derecho a bonificaciones por la Reforma
(**) Las cifras son muy distintas según este concepto o según los colectivos afectados.
Tomamos esta cifra que es más alta que la de los colectivos, para darle todas las ventajas a la Reforma
(***) Los datos provienen de la prensa diaria y por lo tanto pueden no ser totalmente precisos con los anteriores.

indefinidos ordinarios, no afectados por la Reforma, están también creciendo con bastante fuerza así como la conversión de temporales en fijos en los meses anteriores a la Reforma; los datos del recuadro también señalan que el 40% de contratos indefinidos firmados han sido ajenos a la Reforma. Además, hay que señalar que los contratos temporales ya estaban disminuyendo, si bien muy lentamente, antes de la reforma. Entre Enero y Julio de 2006, en una revisión de 2052 contratos realizada por UGT en Cataluña (El Periódico 10/9/06) resulta que

el 87% de todos los contratos analizados eran eventuales, con una duración media de 4 meses. Es decir, que la cifra de contratos temporales ya había disminuido antes de la Reforma desde el 96% de 1997 y el 91% de 2003. Es posible que, como mantienen algunos medios, ello se deba a que los empresarios anticipaban la Reforma y querían precaverse contra ella, pero no existe evidencia que señale si era esto o que los contratos temporales con su elevadísimo volumen ya habían alcanzado el techo y comenzaban a disminuir.

- En segundo lugar, y quizá como matiz más importante, hay que tener en cuenta que los contratos fijos realizados (bien sean los 455.000 de la prensa o los 270.000 de nuestro cómputo) es muy probable que no sea una cifra permanente, sino que sea debido a la subvención extraordinaria de 800 euros al año, por tres años, que se concede a las transformaciones en fijos hasta el 31 de diciembre de 2006. En una situación tan grave respecto a la temporalidad, nadie puede estar en contra de medidas urgentes de choque que resuelvan la situación pero aunque se lograra convertir a un millón de personas en fijos ahora, ¿qué sucederá a partir de enero de 2007 cuando ya no haya subvenciones especiales? Este es el quid de la cuestión y lo que debe ser la base para evaluar la Reforma Laboral. Sólo si ésta es capaz de invertir la tendencia a la temporalidad de los contratos de forma permanente podrá juzgarse que tiene éxito.

Y los datos no van en esta dirección. En los tres primeros meses de la Reforma, como recogemos en la tabla 1 los contratos temporales han aumentado. Muy poco, sólo un 0,5%, pero que justo al comienzo de una muy publicitada reforma, con el objetivo de disminuir la contratación temporal, el número de contratos aumente, no es precisamente un buen signo. Podría decirse que los empresarios españoles han adquirido ya un hábito de utilizar la mano de obra temporal como elemento permanente de sus plantillas, y es muy difícil hacerles entrar en un nuevo sistema menos ventajoso; de hecho, en la reciente encuesta de UGT que mencionamos, el 18,6% de los contratos temporales no especifican la causa de la relación temporal, el 23% de los contratos no hace constar el sueldo del trabajador y un 26,5% de contratos no especifican ni el sueldo ni el convenio al que se corresponden, aunque la ley obliga a hacer constar los tres elementos. Es también bien conocida la dimensión del fraude en el mercado laboral, que constituye un hábito de una gran parte del mundo empresarial español y que difícilmente va a cambiar con las reformas sobre la Inspección Laboral que se han pactado en esta ocasión.

Pero sobre todo, es difícil que la Reforma cambie de forma permanente los hábitos del mercado laboral, porque los cambios están basados en subvenciones que obtienen los empresarios por los mismos, lo que hace muy difícil sostenerlos de forma permanente. ¿Qué sucederá cuando las generosas subvenciones se terminen en los próximos tres o cuatro años? Es entonces cuando se ha-

brá de evaluar la Reforma. Las altas cifras de conversión de temporales en fijos inmediatamente de la Reforma muestra que los empresarios españoles son rápidos en aprovechar las ventajas que les ofrece la Administración, y muestran, también que existían muchos puestos de trabajo que hubieran podido ser fijos desde hace mucho tiempo y que los empresarios mantenían como temporales. La conciencia social de los empresarios españoles no parece ser muy acusada.

Además, ¿tienen estas medidas la fuerza suficiente para modificar significativamente en términos cuantitativos el número de contratos temporales? No ignoremos que ahora hay más de cinco millones de trabajadores que son temporales de forma continuada. Aunque se lograra llegar a la muy voluntariosa cifra de un millón de nuevos contratos como resultado de la Reforma, sólo supone menos de un 20% de cambio, y el otro 80% seguirá en su situación de precariedad. Si a ello se añade que nos encontramos en un momento de fuerte actividad económica, será necesario tener en

cuenta que puede suceder si el ciclo cambia hacia una recesión.

Y, lo que es más, ¿son éstas medidas suficientes para inducir a un cambio continuo en los hábitos de contratación? Revisando la Reforma no lo parece, sino que sus medidas, basadas sólo en el estímulo económico y la exhortación a la patronal, parecen más bien un procedimiento de emergencia para disminuir un poco una situación escandalosa que, además, ha supuesto llamadas de atención internacional. Con ella parece que se pretende hacer ver en el interior del país y sobre todo ante las instituciones internacionales correspondientes que existe una gran preocupación por el tema y se toman medidas sobre el mismo. Un gran ejercicio de legitimación para una Reforma muy modesta ante la magnitud del problema, que no podría continuar de la misma forma si no fuera por la debilidad del movimiento obrero y la complicidad de los grandes sindicatos.

Barcelona, noviembre de 2006

NOTAS PARTE 3:

1. REAL DECRETO-LEY 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE 14 DE JUNIO.
2. También se fija una subvención, aunque inferior, para la conversión de contratos formativos y contratos de relevo (los que sustituyen a un trabajador que se ha jubilado parcialmente) en fijos: 50 euros. Esta bonificación no está acotada en el tiempo.
3. Fondo público financiado con las aportaciones de los empresarios, que garantiza que si las empresas cierran en quiebra sus trabajadores puedan cobrar los salarios e indemnizaciones pendientes.
4. El Parlamento abordará las contrataciones y subcontratas aprovechando la Ley Reguladora de la Subcontratación en el sector de la Construcción.
5. El porcentaje de parados que perciben subsidio se sitúa entorno al 70%.
6. Otras fuentes señalan que el gasto será de 3.750 millones en bonificaciones, de las que 2.700 serán para incentivar empleo fijo y 870 millones adicionales para sufragar la conversión de temporales en fijos. A partir del próximo año el coste se elevará a 3.994 millones anuales. (El País, 12/5/06). Este gasto es en su totalidad para incentivar a los empresarios.
7. El País 12/5/06.
8. Tomado de El País 11/5/2006.
9. Parece que las discrepancias son debidas a que la cifra de 455.000 contratos que presenta el Ministerio como fruto de la Reforma y recoge la prensa diaria se incluyen todos los contratos indefinidos, tanto los afectados por la Reforma como los ordinarios. El Ministro supone que todos los contratos indefinidos se han beneficiado de alguna manera de los incentivos de la Reforma. Sólo así se aproxima su cifra a la que proporcionan las estadísticas oficiales: $154269 + 270.787 = 425.056$. En los datos recogidos por El País en 4/11/06 también se utiliza el mismo procedimiento de sumar los contratos indefinidos ordinarios con los que tienen las bonificaciones, si bien en esta ocasión se menciona también las cifras para cada categoría (que son las que introducimos en el Cuadro 10).



¿CÓMO TE PUDO PEGAR EL PATRÓN
SIENDO TÚ MÁS FUERTE QUE ÉL ?

ES QUE ME ESTABA SUJETANDO
UN ECONOMISTA

HE ACEPTADO DE INMEDIATO,
ANTES DE QUE LO EMPEOREN

