



2010 - anuario

FUNDACIÓN 1º DE MAYO

05

selección de contenidos

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y CRISIS
ECONÓMICA

Laura Arroyo

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LAS
MUJERES: EMPOBRECIMIENTO Y PRECARIEDAD LABORAL

María José Romero

JÓVENES, TRABAJADORES... ¿Y CIUDADANOS?

Francisco J. Trillo

EL RACISMO INSTITUCIONAL EN ESPAÑA

Ubaldo Martínez Veiga

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO
DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

José Fernando Lousada

Después de agotada la edición impresa de la tirada inicial de 2.000 ejemplares, se va a proceder a reeditar, sólo en formato digital, el ANUARIO 2010 de la Fundación 1 de Mayo dividido en los ocho apartados que componen las áreas temáticas en que se ha estructurado su contenido y que irán apareciendo sucesivamente. La paginación del interior corresponde a la originaria de la edición impresa.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DE TRATO

An abstract graphic consisting of several black lines of varying slopes and positions, intersecting across the upper half of the page. The lines create a sense of movement and depth, with some lines rising from the left and others falling from the right.

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y CRISIS ECONÓMICA

Laura Arroyo

*Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia
de Mujeres "8 de Marzo". Fundación 1º de Mayo*

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LAS MUJERES:

EMPOBRECIMIENTO Y PRECARIEDAD LABORAL

María José Romero

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. UCLM

JÓVENES, TRABAJADORES... ¿Y CIUDADANOS?

Francisco J. Trillo

Profesor Contratado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

EL RACISMO INSTITUCIONAL EN ESPAÑA

Ubaldo Martínez Veiga

Catedrático de Antropología Social y Cultural. UNED

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO

DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

José Fernando Lousada

Magistrado especialista del orden social. TSJ de Galicia

IGUALDAD DE TRATO Y OPORTUNIDADES Y CRISIS ECONÓMICA. INDICADORES LABORALES

Laura Arroyo Romero-Salazar

*Directora del Centro de Estudios, Investigación e Historia de Mujeres
"8 de Marzo". Fundación 1º de Mayo*

El objetivo de este trabajo es conocer la evolución de algunos indicadores laborales que reflejan la situación de grupos de población especialmente vulnerables a los efectos de la crisis económica durante el año 2009: mujeres, personas jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad.

Los indicadores centrales en relación al empleo han sido recogidos y comentados en el artículo de FERNANDO ROCHA *"Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis"*, que incluye esta publicación, por lo que en esta parte solo recordaremos algunos de estos datos que consideramos importantes e incluiremos otros indicadores relacionados con la situación laboral y económica de los grupos y colectivos mencionados con anterioridad.

Los efectos de la crisis en las mujeres

La manifestación más notable de la crisis económica ha sido el importante aumento del paro, que ha incidido con mayor fuerza en sectores como la construcción, la industria y algunas actividades de servicios¹, lo que supone un impacto bien distinto si atendemos a la variable sexo en su análisis.

Actividad, empleo y paro femenino en España. 2009².

La población activa femenina ha aumentado entre 2008 y 2009 en 104 mil personas, mientras que la evolución ha sido negativa en el caso de los varones. De una tasa de actividad de 51,4 en 2008 a un 51,7 en 2009, lo que supone un crecimiento del 0,6%. Sin embargo, la tasa de actividad femenina sigue siendo 16,4 puntos inferior a la masculina.

En relación al desempleo, como ya se ha comentado, el impacto ha sido mayor para los varones que han visto aumentar su tasa de paro

“pese al mayor crecimiento del desempleo masculino, la tasa de paro femenina continúa siendo superior a la masculina”

en 5,6 puntos, cifra no muy superior a la que ha crecido la tasa de femenina entre 2008 y 2009, 4 puntos. Pese al mayor crecimiento del desempleo masculino, la tasa de paro femenina continúa siendo superior a la masculina.

Jornada de Trabajo según sexo en España.

En el año 2008, datos del II trimestre, el 95,83% de los varones tenían jornada a tiempo completo, porcentaje que se ha disminuido ligeramente hasta situarse en el 95,21% en el mismo trimestre de 2009. En el caso de las mujeres, el porcentaje de las que tienen contrato a tiempo parcial era en 2008, del 22,82%, habiendo crecido el peso de este tipo de contratos en el II trimestre de 2009 (23,51%).

TABLA 1. OCUPACIÓN POR TIPO DE JORNADA SEGÚN SEXO. 2008-2009. PORCENTAJES

	2008 TII	2009 TII
1. Jornada a Tiempo Completo	88,01	87,06
Mujeres	77,18	76,49
Varones	95,83	95,21
2. Jornada a Tiempo Parcial	11,99	12,94
Mujeres	22,82	23,51
Varones	4,17	4,79

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA (segundos trimestres).

En 2008, del total de contratos a tiempo completo, el 63,22% se hacen a varones y el 36,7% a mujeres, habiendo aumentado en 2009 el peso de las mujeres en la contratación a tiempo completo (38,23%). Estos porcentajes se revierten en la contratación a tiempo parcial, representando las mujeres un 79,8% y los varones un 20,1% en 2008. Los datos de 2009 nos indican que ha disminuido ligeramente el porcentaje de mujeres en la contratación a tiempo parcial, situándose en el 79,1%.

Salario medio anual según sexo en España.

El salario medio de las mujeres en 2008, según los datos de la AEAT, supone un 72,3% del de sus compañeros varones, 5.976 euros menos de salario medio para las mujeres en España.

TABLA 2. SALARIOS POR SEXO. 2008 EN ESPAÑA. EUROS.

	Asalariados	Salario medio anual
Ambos sexos	19.310.627	18.996
Mujeres	8.402.803	15.620
Varones	10.907.824	21.596

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Además, la brecha salarial entre sexos que aumenta con la edad. Así, hasta los 35 años, las mujeres cobran de media un 21,01% menos que sus compañeros varones, aumentando esta cifra hasta el 29,6% a partir de los 35 años. La menor de las diferencias salariales medias entre mujeres y varones la encontramos entre los 26 y los 35 años.

TABLA 3. PORCENTAJE DE SALARIO DE MUJERES SOBRE EL DE VARONES SEGÚN EDAD. 2008 EN ESPAÑA.

	% Salario M/V
Total	77,03
Menores de 18 años	76,44
18-25	78,52
26-35	81,97
36-45	72,75
46-55	69,09
56-65	69,36
Mayores de 65	35,06

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Prestaciones por desempleo.

El número de personas beneficiarias de prestaciones por desempleo ha crecido en nuestro país en el año 2009 un 53,02%, situándose la media anual en 2.522.300 personas en 2009, de las que el 57,03% son varones y el 42,97% mujeres. Según datos del Servicio Público de Empleo, hasta los primeros meses del año 2009, las prestaciones por desempleo se repartían por igual entre mujeres y varones.

El incremento del número personas perceptoras de prestaciones por desempleo ocurre en el año 2008 con respecto al año anterior y de forma más intensa en el año 2009. Un crecimiento mayor en el caso de los varones, un 65,02% con respecto a 2008, que en el de las mujeres, un 39,55%.

TABLA 4. BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO SEGÚN SEXO EN ESPAÑA. 2008-2009

	2008	2009
Ambos sexos	2.522,3	1.648,4
Mujeres	1083,70	776,60
Varones	1438,60	871,80

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo. 2010.

Si atendemos a la edad de las personas perceptoras de prestaciones por desempleo, en ningún tramo de edad encontramos más mujeres que varones. En relación al incremento producido en el año 2009 con respecto al año anterior, como dijimos anteriormente ha sido espe-

cialmente intenso entre los varones de todas las edades. Solo para el tramo de edad de menores de 19 años, el incremento de perceptores por desempleo ha sido mayor entre las mujeres. Con respecto a 2008, el número de mujeres perceptoras de desempleo menores de 19 años ha aumentado un 25,03%, mientras que el de varones en el mismo tramo lo ha hecho en un 18,3%.

**TABLA 5. BENEFICIARIOS DE PRESTACIONES POR DESEMPLEO
SEGÚN SEXO Y EDAD EN ESPAÑA. 2008-2009**

	Mujeres		Varones	
	2008	2009	2008	2009
16-19 años	4,6	5,7	13,5	16,1
20-24 años	50,9	71,4	122,4	178,2
25-54 años	588,3	847,4	1.189,80	1.918,30
55 y más años	132,8	159,2	322,8	409,6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Público de Empleo. 2010.

Los efectos de la crisis en los y las jóvenes

Las mujeres y varones jóvenes, menores de 30 años, concentran el mayor número de empleos perdidos durante la crisis económica. Tal y cómo indica FERNANDO ROCHA en su artículo, casi el 60% de los empleos perdidos en el año 2009 los ocupaban personas jóvenes.

En este tramo de edad, menores de 30 años, el empleo ha decrecido un 16,9% en 2009 con respecto a 2008, una pérdida de empleo especialmente intensa entre los menores de 19 que años: -39,3%.

Uno de los factores que más han influido en el duro impacto de la crisis entre los y las jóvenes es su concentración sectorial en el empleo. Alrededor del 70%, según datos del Observatorio Joven de Empleo del segundo trimestre de 2009, de los y las jóvenes, con diferencias según la edad, se ocupan en el sector servicios, uno de los sectores más golpeados por la crisis económica.

También es importante destacar que la crisis económica ha repercutido en mayor medida entre las personas con niveles formativos más bajos. Las mayores tasas de paro entre las personas jóvenes se encuentran entre quienes tienen estudios primarios, el 44% según datos del Observatorio Joven de Empleo.

“uno de los factores que más han influido en el duro impacto de la crisis entre los y las jóvenes es su concentración sectorial en el empleo”

**TABLA 6. % DE PERSONAS PARADAS SOBRE OCUPADAS JÓVENES
SEGÚN ESTUDIOS ALCANZADOS. 2009 IIT**

2009 II Trim		
	Mujeres	Varones
Primarios	44,8	44,4
Secundaria	37,2	35,4
Bachillerato	24,3	23,3
FP Grado Medio	24,8	28
FP Grado Superior	17,4	21,1
Universidad	14,4	14,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos Observatorio Joven de Empleo nº10.

Salario medio anual según edad en España.

Según los datos de la AEAT del año 2008, el salario medio de los y las jóvenes es significativamente inferior a la media. El salario medio de un trabajador varón menor de 18 años supone el 20,8% del salario medio de los trabajadores varones, y un 44,7% el de los jóvenes entre 18 y 25 años. En el caso de las trabajadoras jóvenes la diferencia con el resto de las trabajadoras son algo menores, pero no debemos olvidar que la brecha salarial es significativa.

TABLA 7. SALARIO MEDIO ANUAL SEGÚN SEXO Y EDAD. 2008. EUROS

	Mujeres	Varones
Total	15.620	21.596
Menores de 18	3.440	4.500
18-25	7.589	9.665
26-35	15.041	18.349
36-45	17.506	24.064
46-55	19.515	28.246
56-65	19.324	27.861
Mayores de 65	7.039	20.078

Fuente: Elaboración propia a partir Estadísticas Tributarias. AEAT, 2010.

Los trabajadores y trabajadoras inmigrantes en España

Según los datos de la Encuesta de Población Activa del IV trimestre de 2009, la población extranjera ocupada en nuestro país ha disminuido, con respecto al mismo trimestre del año anterior, en un 11,75%. Un descenso muy acusado de la ocupación determinado por factores como la mayor vulnerabilidad del colectivo en el mercado de trabajo (temporalidad, precariedad contractual, etc.) y fundamentalmente por la distribución sectorial de la ocupación inmigrante. El 58,44% de las personas inmigrantes se ocupaba, en el segundo trimestre de 2008, en cuatro sectores: construcción (21,73%), Hostelería (13,87%), Comercio

(12,0%) e Industrias Manufactureras (10,84%). Sectores fuertemente golpeados por la crisis económica que han supuesto un importante aumento de la cifra de paro de personas inmigrantes.

El número de personas inmigrantes paradas se incrementó en un 38,08% en el IV trimestre de 2009 con respecto al mismo periodo de 2008, lo que nos deja una tasa de paro para el colectivo del 29,7%.

TABLA 8. POBLACIÓN EXTRANJERA DE 16 AÑOS Y MÁS POR RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD ECONÓMICA. 2009 IV TRIMESTRE.

	2009	Dif 2008
Población Extranjera de 16 y mas	4760,1	0,38%
Ocupados	2547,2	-11,75%
Parados	1076,2	38,08%
Tasa de Actividad	76,12	-1,19
Tasa de Paro	29,70	8,44

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA. IV Trim. De 2009.

La población extranjera ha continuado creciendo, aunque de forma moderada, en el año 2009, aumentando el número de personas declaradas inactivas en un 5,63% con respecto al cuarto trimestre de 2008. El aumento de la inactividad de las personas inmigrantes y el hecho de que sigue creciendo la población extranjera pese a las dificultades laborales actuales, nos conduce a pensar que se están ocupando en la economía sumergida. Además, el único sector donde crece el porcentaje de personas inmigrantes ocupadas en 2009 es en el denominado "actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico". Ambas realidades dibujan un panorama de mayor precariedad y pobreza para las personas inmigrantes en nuestro país, por las condiciones laborales y salariales, la ausencia de protección y la inseguridad de ambos sectores.

“ el aumento de la inactividad de las personas inmigrantes y el hecho de que sigue creciendo la población extranjera pese a las dificultades laborales actuales, nos conduce a pensar que se están ocupando en la economía sumergida ”

Si atendemos a la variable sexo, no encontraremos grandes diferencias en relación a la distribución sectorial de la ocupación entre personas de nacionalidad española y extranjera. Así, la distribución porcentual de varones extranjeros y españoles por sector es prácticamente idéntica, quitando una mayor presencia de varones extranjeros en el sector de la construcción. De igual manera, las mujeres extranjeras ocupadas se concentran en el sector servicios, un 90,11% están ocupadas en este sector, porcentaje muy similar al de las mujeres españolas ocupadas.

Sí, encontramos grandes diferencias en la distribución sectorial de varones y mujeres. Las mujeres inmigrantes se concentran en el sector servicios y tienen una insignificante presencia en sectores como la industria y la construcción. La segregación sectorial de la ocupación en función del sexo ha determinado un impacto más tardío de las crisis en el empleo de las mujeres, también entre las mujeres inmigran-

tes, lo que ha reducido las diferencias entre los indicadores de empleo de varones y mujeres. Sin embargo, desde los últimos meses del año 2009, y especialmente en los primeros meses del año 2010, las mujeres se están viendo especialmente afectadas por la crisis laboral al extenderse la destrucción de empleo al sector servicios.

Las personas con discapacidad en el empleo

Para conocer la situación con respecto al empleo de las personas con discapacidad contamos con la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia del año 2008 elaborada por el INE, por lo que no podremos saber cuales han sido los efectos de la actual crisis económica en el colectivo de personas con discapacidad. Ahora bien, como veremos a continuación, la situación de partida con relación al empleo de las personas con discapacidad dibuja un panorama de mayor vulnerabilidad ante los efectos económicos y laborales de la actual situación económica.

“la situación de partida con relación al empleo de las personas con discapacidad dibuja un panorama de mayor vulnerabilidad ante los efectos económicos y laborales de la actual situación económica ”

Del total de la población de 16 y más años con algún tipo de discapacidad en nuestro país, se encontraban trabajando en el año 2008 un 11,44%, de los que el 56% eran varones y el 44% mujeres. Aunque el peso porcentual en el empleo de mujeres y varones con discapacidad no reviste grandes diferencias, las mujeres con discapacidad encuentran mayores dificultades para trabajar ya que solo el 8,32% de estas se encontraban trabajando frente a un 16,26% de los varones con discapacidad.

TABLA 9. POBLACIÓN DE 16 AÑOS Y MÁS POR RELACIÓN DISCAPACIDAD SEGÚN SU RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y SEXO. 2008. MILES DE PERSONAS.

	Varones	Mujeres
Total	1460,6	2248,6
Trabajando	237,5	187,0
En desempleo	49,7	62,7
Percibiendo una pensión contributiva de jubilación o incapacidad permanente	991,2	1014,4
Percibiendo otro tipo de pensión	89	380,0
Incapacitado para trabajar	42,6	67,3
Estudiando	21	13,0
Dedicado/a principalmente a las labores del hogar	3,2	448,8
Realizando sin remuneración trabajos sociales o actividades benéficas	0,6	1,8
Otra situación	25,9	73,6

Fuente: Elaboración propia a partir de la Encuesta de Discapacidad, Autonomía Personal y Situaciones de Dependencia 2008. INE.

El 66,7% de las personas con discapacidad se encontraba cobrando algún tipo de pensión, de las que más del 81% eran contributivas de jubi-

lación o de incapacidad permanente. Existen diferencias por sexo en relación al tipo de pensión. Así, las mujeres con discapacidad cobran en menor medida que los varones pensiones contributivas, mientras que casi el 17% de ellas tienen otro tipo de pensión. El porcentaje de varones que cobran este tipo de pensiones apenas supera el 6%.

“*es absolutamente necesario ampliar las lecturas que se están realizando sobre los efectos en el empleo de la crisis económica para, en primer lugar afinar los diagnósticos y en segundo lugar, acertar con las propuestas y medidas que es preciso poner en marcha*”

Es necesario también fijarse en las importantes diferencias según sexo entre las personas con discapacidad dedicadas principalmente a labores del hogar o que realizan trabajos sociales o actividades benéficas. Ambas actividades sin remuneración ninguna. El 99,29% de las personas que se dedican al hogar y el 75% de quienes realizan actividades benéficas son mujeres, lo que supone más del 20% de las mujeres con discapacidad. Entre los varones este porcentaje es del 0,26%.

Algunas reflexiones finales

Con la anterior mirada a algunos indicadores laborales de colectivos o grupos específicos de la población, queremos aportar información sobre las consecuencias y efectos de la crisis económica al objetivo, amplio, de igualdad de trato y oportunidades, y a la situación de muchas trabajadoras y trabajadores que por su edad, origen, discapacidad o sexo, enfrentan la actual situación desde una posición más desventajosa y sufren mayor vulnerabilidad. Una situación de partida caracterizada por importantes desigualdades económicas, laborales y sociales.

Como se ha comentado anteriormente, la primera etapa de la crisis en nuestro país y en relación al empleo afectó fundamentalmente a varones, al incidir ésta con gran virulencia en sectores como la construcción y la industria. Sectores que, como hemos visto, ocupaban también a un importante porcentaje de trabajadores inmigrantes. Sin embargo, en los últimos meses otros sectores y por tanto otros trabajadores y trabajadoras, se están viendo afectados.

Es absolutamente necesario ampliar las lecturas que se están realizando sobre los efectos en el empleo de la crisis económica para, en primer lugar afinar los diagnósticos y en segundo lugar, acertar con las propuestas y medidas que es preciso poner en marcha, sin perjudicar al objetivo de igualdad de trato y oportunidades y atendiendo a las específicas situaciones de algunos grupos y colectivos con mayores dificultades.

La desigual situación de partida de mujeres, jóvenes, inmigrantes y personas con discapacidad en el empleo (dificultades en el acceso al empleo, temporalidad, precariedad contractual, discriminación salarial, etc.) les aboca a mayor vulnerabilidad social, menor protección social, mayor pobreza, etc. Es necesario, por tanto, poner en marcha medidas específicas para mejorar o garantizar la protección social de estas personas, e incorporar el objetivo de igualdad de trato y oportunidades al diseño de medidas y políticas en relación a la generación de empleo y al cambio de modelo productivo.

Notas

- 1 Véase en este Anuario Fernando Rocha: "Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis".
- 2 Para una información más detallada sobre los indicadores de actividad, empleo y desempleo, ver en este Anuario, Fernando Rocha: "Indicadores Laborales en España en 2009: el peor año de la crisis"

LOS EFECTOS DE LA CRISIS ECONÓMICA SOBRE LAS MUJERES: EMPOBRECIMIENTO Y PRECARIEDAD LABORAL

María José Romero Ródenas

Profesora Titular de Derecho del Trabajo. UCLM

1. Introducción

La Fundación 1º de mayo en el *Informe sobre la situación económica, laboral y social de las mujeres en el contexto actual de crisis económica* de Junio de 2009, reconocía que las mujeres parten de una patente desigualdad económica y social en todos los lugares del mundo: son más pobres, están más afectadas por la precariedad e inestabilidad laboral, sufren mayor temporalidad, más contratación a tiempo parcial, tienen menores salarios y por tanto menor protección social. Esta desigual posición de partida, provoca una mayor vulnerabilidad hacia las mujeres ante las nefastas consecuencias para el empleo, y por tanto para la vida, derivadas de la profunda crisis internacional, lo que en nuestra opinión, nos obliga a redefinir el concepto de pobreza desde una perspectiva de género en pleno siglo XXI.

Cabe pensar que desde la perspectiva de género el concepto de pobreza se vincula con las causas de discriminación por razón de género. El carácter secundario, subordinado de la participación de la mujer en todos los sectores de la sociedad tiene importantes consecuencias, entre las que destaca la limitación o exclusión de las posibilidades de acceder al control y propiedad de los recursos económicos, sociales, políticos y porqué no sindicales. El recurso económico fundamental de todo ser humano es el trabajo remunerado, que en el caso de las mujeres, es un recurso escaso, precario, -desigual en situaciones de crisis económicas-, unido a la conocida división del trabajo por género en que las mujeres soportan las tareas domésticas y cuidado de hijos y dependientes de manera casi exclusiva¹.

Las nuevas formas de pobreza ya no son sinónimos de miseria o hambre². El predominio de la economía por el derecho, o la desvinculación económica y social en el actual mundo globalizado, nos obliga a replantearnos desde la perspectiva jurídico laboral³ fórmulas que abarquen eliminar este nuevo concepto que en la actualidad esta

“esta desigual posición de partida, provoca una mayor vulnerabilidad hacia las mujeres ante las nefastas consecuencias para el empleo, y por tanto para la vida, derivadas de la profunda crisis internacional, nos obliga a redefinir el concepto de pobreza desde una perspectiva de género en pleno siglo XXI ”

superando al tradicional término de pobreza más vinculado a la carencia de recursos materiales y vinculado a países del tercer mundo.

2. La pobreza desde la perspectiva de género

Desde la perspectiva de género el concepto de pobreza tiene su origen en los diferentes movimientos internacionales de mujeres que vienen reivindicando desde la década de los 90 la necesidad de identificar las causas de la pobreza de forma diferente a hombres y mujeres.

La pobreza⁴ a los efectos que aquí interesa, puede tener una perspectiva conceptual doble: privación de la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas y privación de los medios para satisfacer esas necesidades básicas. Sobre esta concepción interesa subrayar que la pobreza femenina tiene una estrecha relación con la ausencia del tiempo disponible para buscar formas apropiadas de satisfacer sus necesidades, en buena medida, por la condición biológica, cuidadora, ama de casa de la mujer, y ello implica que un número importante de mujeres carecen de recursos económicos propios. Por lo que, la pobreza desde la perspectiva de género, adquiere una doble relevancia, en términos de tiempo⁵ y de ingresos.

Desde la perspectiva laboral utilizamos el término que tan acertadamente ha descrito RODRIGUEZ PIÑERO⁶ como pobreza laboriosa, en este caso femenina, comprendiendo: formas precarias de acceder al mercado laboral, discriminación salarial, segmentación ocupacional, y desempleo. La crisis económica por lo general está provocando un incremento notable del número de trabajadores pobres, pero específicamente, dichas consecuencias se hacen más patentes en las mujeres, debido al incremento de las desigualdades salariales, a la polarización y diversificación de los mercados laborales y sobre todo al aumento preocupante del número de desempleados. Hoy tener un empleo, no es sinónimo de estabilidad, no todos los empleos nos protegen contra la pobreza. Nos encontramos ante un fenómeno en terminología anglosajón *working poor*, añadiríamos *working poor woman* concepto ampliamente utilizado en estudios de mercado laboral en EEUU, pero novedoso y apenas desarrollado en los estudios europeos de economía y que viene a describir la situación de miles de trabajadoras que teniendo un trabajo y un salario no dejan de ser pobres⁷.

Igualmente, es necesario destacar la interconexión del concepto de pobreza laboriosa femenina, con los conceptos entre otros de exclusión, desigualdad y discriminación. Cuando la pobreza femenina se conceptualiza por sus dimensiones globales los conceptos de exclusión y desigualdad tienden a ser incluidos en él, aun cuando es posible diferenciarlos analíticamente, son dos sistemas de pertenencia de jerarquización social. La pertenencia al sistema de desigualdad se da por la integración subordinada, sin embargo, la pertenencia al sistema de exclusión se produce por exclusión. "Si Marx es el gran teorizador de la desigualdad, Foucault es el gran teorizador de la exclusión.

“la pobreza a los efectos que aquí interesa, puede tener una perspectiva conceptual doble: privación de la posibilidad de satisfacer las necesidades básicas y privación de los medios para satisfacer esas necesidades básicas”

“pobreza laboriosa: formas precarias de acceder al mercado laboral, discriminación salarial, segmentación ocupacional, y desempleo”

Si la desigualdad es un fenómeno socioeconómico, la exclusión es sobre todo un fenómeno cultural y social, un fenómeno de civilizaciones”⁸. En el caso de las mujeres, la desigualdad, y la exclusión se acentúan en épocas de crisis económica, y es mayor el riesgo de pobreza laboriosa femenina.

3. Precariedad laboral *versus* pobreza laboriosa femenina

La relación conceptual anterior, parte de la existencia de un sistema de relaciones sociales asimétricas en las que se sitúa de forma diferente y desfavorable a las trabajadoras respecto a los trabajadores. Pobreza y precariedad, vienen desgraciadamente unidos en un tipo de sociedad que extiende contravalores sociales.

La pobreza laboriosa femenina es consecuencia de la precariedad laboral de las mujeres que conlleva a un efecto importante en la ausencia de representación, participación e integración social, conformando como mantiene TRILLO⁹ sin lugar a dudas la voluntad del individuo afectado por dicha situación, “que viven únicamente en el presente, donde se desprenden de su pasado y no se proyectan hacia el futuro” ante las pocas posibilidades de cambio social, de ahí el inmovilismo sindical y políticos en mayor medida de las mujeres trabajadoras.

Que el trabajo productivo es un elemento básico de vertebración e inclusión social es obvio¹⁰, al igual que el principio de estabilidad en el empleo es la base para el ejercicio en nuestra sociedad de los derechos fundamentales¹¹. El trabajo es “la fuente primera y esencial de derechos de ciudadanía social, confiere libertad individual, asegura progreso económico, garantiza cohesión y solidaridad social y ofrece seguridad material”¹². Las diferentes situaciones de empleo interiorizan los roles clásicos de mujeres y hombres, haciéndose más patentes en momentos de crisis económica: las estadísticas laborales corroboran que las trabajadoras cobran menos¹³, mayoritariamente a tiempo parcial¹⁴, pese a que el nivel en educación superior es mayor¹⁵ y paulatinamente en ascendencia.

La progresiva desregulación y flexibilización de las relaciones laborales, como hemos señalado ha supuesto para las trabajadoras un incremento del empleo atípico, entre los que se encuentra, el empleo a tiempo parcial¹⁶, como empleo adecuado a las mujeres al permitirles conciliar el mismo con las responsabilidades familiares, lo que provoca claramente la marginación de las mujeres a un empleo de mayor responsabilidad.

En esta situación de desigualdad, la reivindicaciones de las mujeres, por encontrar un empleo estable, digno, pasan a un segundo plano, como consecuencia de la consideración “de una cierta incompatibilidad “natural” entre un sistema de derechos eficaces en torno al trabajo asalariado y el crecimiento económico y de la riqueza de un país”, incluso “la desresponsabilización de la empresa en los procesos de

“la pobreza laboriosa femenina es consecuencia de la precariedad laboral de las mujeres que conlleva a un efecto importante en la ausencia de representación, participación e integración social ”

“en esta situación de desigualdad, la reivindicaciones de las mujeres, por encontrar un empleo estable, digno, pasan a un segundo plano ”

“el movimiento sindical debe huir de posiciones defensivas para adoptar posiciones a la ofensiva por un espacio de diálogo social, negociación colectiva y participación de los trabajadores, y es crucial fortalecer el papel de la mujer en la acción sindical, fortaleciendo su participación representativa y sindical ”

“el Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico clave para dar respuesta a la problemática de la pobreza trabajadora, y más la femenina ”

destrucción y pérdida de puestos de trabajo, conllevando a la “despersonalización de las relaciones sociales que transforma al trabajador en un acontecimiento periférico al sistema económico y al mercado”¹⁷, más acusado en las mujeres por cuanto las inercias del sistema se refuerzan en un modelo capitalista de hegemonía claramente neoliberal predominantemente masculino, provocando desigualdad e injusticia, pobreza económica, social, precariedad laboral, bajos salarios, insatisfacción económica de la clase trabajadora. Ante este escenario actual, el movimiento sindical debe huir de posiciones defensivas para adoptar posiciones a la ofensiva por un espacio de diálogo social, negociación colectiva y participación de los trabajadores¹⁸, y es crucial fortalecer el papel de la mujer en la acción sindical, fortaleciendo su participación representativa y sindical.

4. ¿Qué papel ejerce el derecho del trabajo ante el avance de pobreza femenina?

El avance insoslayable del modelo neoliberal, junto con las contrarreformas y políticas liberales ejercidas por los diferentes gobiernos de forma global iniciada en la década de los ochenta, principalmente en Europa, creemos como uno de los factores que en mayor medida ha contribuido al nacimiento y consolidación de la pobreza laboral femenina. Las sucesivas reformas laborales han contribuido a un aumento de la precarización y flexibilización del mercado laboral: el empleo temporal, el empleo a tiempo parcial, el fenómeno de subcontratación, externalización, etc., han sido fenómenos prácticamente desconocidos en las décadas anteriores a los ochenta y que se han ido acentuado, hasta nuestros tiempos, hasta el extremo que el desempleo femenino, -mayor que el masculino- se ha incrementado en un 5.2 por ciento en la actualidad. Por lo que nos hace pensar que el Derecho del Trabajo es el ordenamiento jurídico clave para dar respuesta a la problemática de la pobreza trabajadora, y más la femenina. Es más, “el fenómeno de la pobreza trabajadora es, en parte, consecuencia de la propia evolución de la normativa laboral, y en parte, reflejo de un fracaso del Derecho del Trabajo y una constatación de su bajo nivel de eficacia y efectividad”¹⁹.

Buscar explicaciones, nos lleva a retomar el clásico análisis de un modelo socioeconómico según el cual la aportación salarial de las mujeres (y el empleo del que proviene) es friccional e intercambiable en términos de trabajo doméstico: en épocas de bonanza, cuando hay empleo disponible, las mujeres pueden acceder al mercado de trabajo, y parte de su actividad en términos de trabajo reproductivo puede, asimismo, salir al mercado. Sin embargo, cuando el desempleo aumenta, las trabajadoras abandonan la actividad económica, acrecientan el cómputo de la población inactiva, “regresan” al trabajo reproductivo, invisible en términos económicos. De forma que, el trabajo productivo de las mujeres se conceptualiza como complementario al trabajo productivo de los hombres, y no les garantiza necesariamente una independencia económica o un medio de subsistencia con el que ganarse la vida en condiciones dignas.

A pesar de ello, la tasa de actividad femenina se ha incrementado desde el tercer trimestre de 2008 hasta el mismo trimestre de 2009 en un 1.1 por ciento (manteniendo todavía un diferencial negativo con respecto a la tasa media de los países centrales de la UE), permaneciendo, a pesar de ello, 17.6 puntos por debajo de la de los varones, cuya tasa de actividad sí ha decrecido en un punto porcentual en el mismo período²⁰.

4.1. La segregación ocupacional

Las trabajadoras presentan una mayor presencia en determinados sectores de actividad, lo que pone de manifiesto que dicha concentración no obedece a una distribución en función de la cantidad de empleo existente, sino de una preferencia selectiva en función del sexo, bien sea ejercida por las empresas, bien lo sea por las propias mujeres, que no tienen formación adecuada para desempeñar determinadas ocupaciones (lo que no es sino fruto, a su vez, de una elección formativa que está determinada por estereotipos de género), o que renuncian, a priori, a puestos de trabajo masculinizados (lo que remite, nuevamente, a estereotipos de género socialmente construidos).

Seis sectores aglutinan cerca del 70 por ciento del empleo femenino en la UE-25: salud y servicios sociales, comercio minorista, educación, administración pública, servicios a empresas y hostelería y restauración. En España el cuarto lugar (frente al séptimo en la UE) lo ocupan las “empleadas de hogar”, cuya regulación normativa arranca del RD 1424/1985, de 1 de agosto, con un desarrollo precario y derechos laborales fragmentados.

Las trabajadoras ocupan puestos en sectores y profesiones “femeninas”, con categorías profesionales más bajas y con mayores dificultades para acceder a los mejores puestos, quedando constatado así un mantenimiento, prácticamente inalterado en la mayor parte de la UE, de la segregación ocupacional, lo que indica, que el incremento del empleo femenino lo experimentan sectores de actividad económica ya dominados por las trabajadoras²¹.

4.2. Temporalidad

La temporalidad injustificada ha ido adquiriendo carta de naturaleza en la contratación, lo que supone una mayor disponibilidad de mano de obra, una forma indirecta de disciplina laboral, y también, mayor incertidumbre con respecto a la vida laboral, imposibilidad práctica para el ejercicio de determinados derechos, como la formación continua y, en muchos casos, de los derechos sindicales, así como una menor remuneración, en la medida en que la antigüedad, como percepción complementaria, es inexistente para las trabajadoras.

“*las trabajadoras presentan una mayor presencia en determinados sectores de actividad, lo que pone de manifiesto que dicha concentración no obedece a una distribución en función de la cantidad de empleo existente, sino de una preferencia selectiva en función del sexo*”

“*la temporalidad injustificada ha ido adquiriendo carta de naturaleza en la contratación, lo que supone una mayor disponibilidad de mano de obra, una forma indirecta de disciplina laboral*”

**PORCENTAJE POR SEXO DE CONTRATACIÓN TEMPORAL INVOLUNTARIA
POR GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN. UE 2004.**

	Mujeres	Hombres
Fuerzas Armadas	0.3	1.1
Directivos	0.7	0.9
Especialistas	13.5	8.7
Técnicos	13.4	8.3
Oficinistas	14.2	5.4
Venta y servicios	25.4	8.3
Obreros agricultura cualificados	1.4	3.0
Artisanos y similares	4.0	27.0
Operadores de maquinaria	4.6	14.3
Trabajo no cualificado	22.5	23.1

Fuente: Eurostat "la ve des femmes et des hommes en Europe: Un portrait statistique". Luxemburgo. Office des publications officielles des Communautés européennes, 2008.

En dicha tabla se comprueba la mayor incidencia de la temporalidad impuesta (y no justificada en función de la duración real de la actividad) en el ámbito de la Unión Europea entre las trabajadoras con relación a la incidencia que presenta entre los trabajadores, excepto en aquellas ocupaciones en que la presencia de las trabajadoras es muy poco significativa.

No obstante, como pusimos de relieve²² hay que tener en cuenta que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo es relativamente reciente, o al menos, lo es en relación con la incorporación masculina. Las trabajadoras, se han incorporado a un mercado de trabajo progresivamente más afectado por la temporalidad y esta diferencia en el momento de la inserción laboral podría explicar parte de la elevada temporalidad femenina, del mismo modo que justifica la mayor incidencia de la temporalidad excesiva entre la población joven, aunque en este caso habría que incorporar otros factores explicativos, como es el hecho de que exista una percepción social generalizada (y estereotipada) de la población joven. Lo que, sin embargo, no justifica el hecho de que las trabajadoras sean contratadas por una duración inferior que los trabajadores.

4.3. Retribución

La brecha salarial existente entre trabajadores y trabajadoras es uno de los aspectos donde con mayor frecuencia incide la situación de discriminación que sufren las trabajadoras. Las trabajadoras tanto en la UE como en España, están a más de 10 puntos porcentuales del salario de los trabajadores.

“*las trabajadoras, se han incorporado a un mercado de trabajo progresivamente más afectado por la temporalidad y esta diferencia en el momento de la inserción laboral podría explicar parte de la elevada temporalidad femenina*”

**SALARIO/HORA MEDIO FEMENINO COMO PORCENTAJE DEL MASCULINO.
GRANDES GRUPOS DE OCUPACIÓN 2002.**

	UE-25	España
Directivos	70.8	75.4
Especialistas	72.7	79.3
Técnicos	72.9	74.9
Oficinistas	83.7	73.1
Ventas y servicios	83.9	83.7
Artisanos y similares	58.8	75.1
Operadores de maquinaria	77.8	71.7
No cualificados	76.7	87.7

Fuente Eurostat: "La vie des femmes et des hommes en Europe: Un portrait statistique". Luxembourg. Office des publications des Communautés européennes, 2008.

Una de las causas principales de la realidad anteriormente señalada, se encuentra en la ordenación del sistema de clasificación profesional, diseñado sobre elementos que manifiestan valores dominantes de la sociedad, al incorporar criterios que mucho tienen que ver con los estereotipos y prejuicios vigentes²³. Estas diferencias salariales generan e inducen un empobrecimiento general de las trabajadoras, reforzando su dependencia social y económica, e incrementando la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras ante situaciones como la actual, de crisis económica²⁴, donde el empleo de las trabajadoras se conceptualiza como residual, generando una segmentación del mercado de trabajo que relega a las trabajadoras a empleos menor retribuidos y escasamente protegidos, lo que unido a un bajo nivel de prestaciones de servicios públicos de atención y cuidados de la infancia, y de dependencia, hace que las mujeres en época de crisis económica "vuelvan a casa" y sólo se planteen trabajar en épocas de bonanza económica, sólo de una manera que, sin matices peyorativos, podemos calificar de "oportunista", en el sentido de que, siendo los ingresos "principales" suficientes para hacer frente a los gastos, sólo se incorporan a la población activa si no hay coste de oportunidad o este es muy bajo.

Sin embargo, cuando los ingresos "principales" decrecen y, en un contexto de endeudamiento general de las familias, no es posible hacer frente a los gastos, el umbral que define el coste de oportunidad se rebaja, las trabajadoras "incrementan su capacidad" para hacer frente a la actividad productiva y a la actividad reproductiva a la vez que ésta se incrementa también²⁵. Ello implica, que en tiempos de crisis las trabajadoras incrementan notablemente su carga de trabajo, atendiendo al "trabajo productivo" y "trabajo reproductivo", haciendo visibles las repercusiones en la calidad y condiciones vida, en su condición de mano de obra "reservista"²⁶, y en el valor económico del trabajo doméstico.

“estas diferencias salariales generan e inducen un empobrecimiento general de las trabajadoras, reforzando su dependencia social y económica, e incrementando la mayor vulnerabilidad de las trabajadoras ante situaciones como la actual, de crisis económica ”

“en tiempos de crisis las trabajadoras incrementan notablemente su carga de trabajo, atendiendo al “trabajo productivo” y “trabajo reproductivo”, haciendo visibles las repercusiones en la calidad y condiciones vida, en su condición de mano de obra “reservista”, y en el valor económico del trabajo doméstico ”

5. Conclusión

La desigualdad económica y social de las trabajadoras es un hecho global. La precariedad, temporalidad, contratación a tiempo parcial, mayor inestabilidad laboral, menor salario, menor protección social, es igual, a mayor pobreza femenina. Esta situación es más acusante en tiempos de crisis económica que hace a las trabajadoras ciudadanas más vulnerables ante los problemas del empleo y perjudica enormemente las posibilidades de emancipación social, política y económica de las mismas en sus más diversos perfiles que engloba entre otros los principios democráticos de igualdad y libertad base del funcionamiento de sociedades avanzadas.

“la igualdad debe formar parte del cambio por razones de justicia social, pero también de eficiencia económica”

Es preciso un cambio en la orientación económica que debe de sustanciarse principalmente en un cambio de modelo productivo. Y este cambio, debe abordar la necesidad de corregir un sistema que define un mercado de trabajo dual, en sectores con importante valor productivo, con trabajadores con contrato estable y condiciones laborales regladas, y sectores con mano de obra intensiva y bajo valor añadido, caracterizados por la temporalidad y precariedad, ocupados mayoritariamente por mujeres, principales causas de la pobreza laboriosa femenina.

La igualdad debe formar parte del cambio por razones de justicia social, pero también de eficiencia económica: “el capital humano” que pueden incorporar las mujeres en un mercado de trabajo no discriminatorio, en el que tengan acceso a todos los puestos de trabajo, a todas las categorías laborales, en igualdad de condiciones laborales y retributivas, no hará sino incrementar también la calidad de los procesos productivos y la competitividad empresarial. Para ello, la negociación colectiva, juega un papel esencial en la cobertura y protección de la mujer trabajadora, pero no menos importante es la necesidad de activar la participación sindical de las mujeres. La presencia activa de las mujeres en el sindicato continua siendo limitada, la mayor barrera para el logro de un mayor activismo sindical femenino es sin duda, la triple responsabilidad: laboral, sindical y familia²⁷, por lo que se hace necesario que el sindicalismo contemporáneo deba de analizar y concienciar sobre la necesidad de acometer los cambios estructurales tendentes a activar el papel de la mujer en el movimiento sindical y hacer frente a los problemas señalados con anterioridad.

Notas

1 ROMERO RÓDENAS M.J. “Las políticas de conciliación de la vida laboral, personal y familiar en la Comunidad Autónoma de Castilla-La Mancha”, en *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha*, Bomarzo, Albacete, 2009, págs. 9-12.

2 CARLOS FERES J., MANCERO X., *Enfoques para la medición de la pobreza*. Breve revisión de la literatura, CEPAL.

- 3 Muy interesante, PISARELO G. (ED), GARCIA MORALES A., OLIVAS DÍAZ A., *Los derechos sociales como derechos justiciables: potencialidades y límites*, Bomarzo, Albacete, 2009.
- 4 Sobre los diferentes conceptos de pobreza, vid "Entender la pobreza desde la perspectiva de género", en www.oei.es
- 5 Interesante el estudio realizado por CASTELLI N. "Flexibilización de la jornada laboral y conciliación de la vida personal y laboral tras la Ley Orgánica 3/2007: reflexiones a partir del estudio de la negociación colectiva", en *La conciliación...* op. cit. págs. 111 y ss.
- 6 RODRIGUEZ-PIÑERO Y BRAVO FERRER M. "Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo", *Relaciones Laborales* núm. 17 (2009), págs. 27 y ss.
- 7 MEDIALDEA B., ÁLVAREZ N.: "Ajuste neoliberal y pobreza salarial: los "working poor" en la Unión Europea, *Viento Sur* núm. 82 (2005).
- 8 DE SOUSA SANTOS B.: *El milenio huérfano, ensayos para una nueva cultura política*, Trotta/ILSA, Madrid, 2005, págs. 195-196.
- 9 TRILLO PÁRRAGA F.J. "Líneas de explicación de la precariedad laboral más allá del trabajo", *Revista de Estudios*, Fundación 1º de mayo núm. 10 (2009).
- 10 OBSERVATORIO DE GÉNERO, Estudio sobre condiciones sociodemográficas de la población femenina española, Madrid, 2008, pág. 7.
- 11 Ello pese a la "tendencia a la depreciación del valor trabajo y a una paralela exaltación del dinero como lógica de la condición social", que "se desprende de manera específica de un cierto proceso de racionalización cultural que se vuelca sobre la empresa y su ordenación en el conjunto de la sociedad actual y de la era de globalización", BAYLOS GRAU A., PEREZ REY J., *El despido o la violencia del poder privado*, Trotta, Madrid, 2009, pág. 35.
- 12 El trabajo fundamento del crecimiento económico sostenible, Declaración/junio 2009, en www.fe.ccoo.es
- 13 Salario medio anual trabajadores: 21.596 euros, salario medio anual trabajadoras: 15.620, Fuente: Estadísticas tributarias, mercado de trabajo y pensiones, AEAT 2010.
- 14 Valores absolutos de ocupados por tipo jornada y sexo, a tiempo parcial en 2009: mujeres 1938,2 y hombres 512,3, AEAT 2010.
- 15 Educación superior en tantos por mil: mujeres: 4440, 8 y hombres 4278, 6. Fuente: AEAT 2010.
- 16 Interesante estudio, TRILLO PÁRRAGA F.J., *La construcción social y normativa del tiempo de trabajo: identidades y trayectorias laborales*, Lex Nova, Valladolid, 2010, págs. 139-142.
- 17 BAYLOS GRAU A., PEREZ REY J., *El despido...* op. cit. pág. 35.
- 18 BENITO R., *Los sindicatos en la globalización*, (2007), www.fundacion1mayo.es
- 19 RODRIGUEZ PIÑERO Y BRAVO FERRER M.: "Trabajadores pobres..." op. cit.
- 20 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, Centro de Estudios, Investigación e Historia de las Mujeres "8 de marzo", fundación 1º Mayo (marzo 2010).
- 21 DIAZ VALERO P.: "Avanzar en igualdad: estudio sobre la organización del trabajo desde una perspectiva de género", *Observatorio de Género*, Fundación Sindical de Estudios, Madrid, 2009, pág 35.

- 22 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.
- 23 MERINO SEGOVIA A.: "La participación de la mujer en la negociación colectiva de Castilla-La Mancha", en *La conciliación de la vida laboral, familiar y personal...*op. cit. Pág. 72-73.
- 24 Vid. los datos económicos, en ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.
- 25 Vid. los datos económicos, en ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres: empleo, segregación ocupacional y modelo productivo*, op. cit.
- 26 ARROYO, MERINO, ROMERO, LLOPIS, *Los efectos de la crisis sobre las mujeres...*, op. cit.
- 27 MERINO SEGOVIA A.: "La participación ..." op. cit. pág. 83.

JÓVENES, TRABAJADORES... ¿Y CIUDADANOS?

Francisco J. Trillo Párraga

Profesor Contratado Doctor Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. UCLM

Introducción

Abordar una materia como la de la situación de los trabajadores jóvenes supone aceptar el presupuesto de que aquéllos conforman un colectivo, con especificidades y necesidades propias, que se distingue del resto de población por una cuestión de edad. Los trabajadores jóvenes presentarían, pues, características y experimentarían situaciones distintas de las del resto de trabajadores, necesitando un tratamiento diferenciado tanto a la hora de valorar su contexto -sociolaboral, cultural y económico- como en el momento de proponer intervenciones para mejorar su situación. Si bien se puede afirmar que los trabajadores jóvenes cuentan con características que les son propias, no se puede negar que éstos formen parte de la denominada sociedad salarial y, como tal, su problematicidad no se puede desgajar de la del conjunto de las clases trabajadoras. De tal forma, que cualquier análisis sobre la situación de los trabajadores más jóvenes debería tener en consideración las características específicas de este colectivo, para posteriormente resituar dicha problemática en el contexto general del trabajo donde la fragmentación entre colectivos de trabajadores pierde su sentido.

Además, dicha fragmentación de trabajadores en colectivos -mujeres, jóvenes, inmigrantes, parados de larga duración, etc-, si bien en ocasiones, presenta la ventaja del estudio pormenorizado de las características que envuelven a estos grupos de trabajadores; en otras, por el contrario, dicha parcelación parece habilitar, dadas las especiales dificultades de los mencionados colectivos en el acceso y permanencia en el empleo, una serie de prácticas que tienden a la degradación de sus condiciones de trabajo y de vida como elemento *necesario* para su integración en el empleo. Dicho de otro modo, el análisis segregado de la situación de determinados trabajadores suele proporcionar soluciones donde dichos colectivos ven reducidos sus estatutos jurídicos en relación con los de aquellos otros trabajadores que no presentan pro-

“si bien se puede afirmar que los trabajadores jóvenes cuentan con características que les son propias, no se puede negar que éstos formen parte de la denominada sociedad salarial y, como tal, su problematicidad no se puede desgajar de la del conjunto de las clases trabajadoras ”

blemas de acceso y permanencia en el empleo. Basta echar un rápido vistazo a las políticas de empleo, o a las propuestas para fomentar el empleo en el ámbito de los trabajadores más jóvenes para caer en la cuenta de esta circunstancia. Así, por ejemplo, tanto las líneas de actuación presentadas por el Gobierno para el Diálogo Social, consistentes en la utilización del trabajo a tiempo parcial como fórmula de empleo para este colectivo, como las provenientes de la patronal, trabajo sin derechos, nos conducen a una situación donde la diversificación de estatutos jurídicos y trayectorias laborales a la baja resulta la característica principal. De este modo, se perfilan políticas de empleo que aceptan la imposibilidad de un trato igualitario al conjunto de las clases trabajadoras e, indirectamente, se sanciona un modelo de regulación de relaciones laborales de competencia abierta entre trabajadores (*insiders/outside*s).

“los trabajadores jóvenes, aquejados de los mismos males que el resto de trabajadores presentan sensibles diferencias tanto en la intensidad como en las consecuencias”

Ahora bien, a pesar de lo dicho hasta ahora, los trabajadores jóvenes, aquejados de los mismos males que el resto de trabajadores, esencialmente desempleo y precarización de sus condiciones de trabajo y de vida, presentan sensibles diferencias tanto en la intensidad como en las consecuencias que aquélla produce. Y ello, en primer lugar, porque aquéllos no gozan de ciertas garantías o herramientas para combatir dicha precariedad sociolaboral, como por ejemplo la protección frente al despido. En segundo lugar, los efectos de la precariedad sociolaboral sobre los trabajadores más jóvenes resultan de una entidad y alcance de más largo recorrido, por cuanto repercuten directamente en el ámbito de la participación política de una determinada comunidad. Se tendrá oportunidad de profundizar con detalle cómo la precariedad laboral retroalimenta la precariedad social a través fundamentalmente de la falta de participación política de estos trabajadores.

Situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes: educación, empleo y trabajo

Con el objetivo de reflejar fielmente la situación sociolaboral de los trabajadores más jóvenes se presentan a continuación una serie de datos sobre el peso relativo de la población de trabajadores jóvenes, el nivel educativo y la situación laboral.

En primer lugar, en cuanto al peso relativo de la población joven respecto de la adulta en edad de trabajar, se debe destacar que el porcentaje de trabajadores jóvenes, de 16 a 29 años, en relación con los trabajadores adultos, de 30 a 65 años, oscila entre un 20 y un 25%, con diferencias por motivos de género y del tamaño de la urbe donde se localizan los trabajadores jóvenes. Es decir, se ha reducido el peso de los jóvenes en la población en casi un 7% en la última década¹.

Igualdad de oportunidades y de trato

		PEQUEÑAS URBES	MEDIANAS URBES	GRANDES URBES	ESPAÑA
MUJERES	De 16 a 29 años	21,04	22,71	20,18	21,45
	De 30 a 65 años	44,08	46,61	46,50	45,37
	Ratio	0,48	0,49	0,43	0,47
HOMBRES	De 16 a 29 años	22,38	25,01	23,19	23,39
	De 30 a 65 años	46,30	47,05	47,44	46,74
	Ratio	0,48	0,53	0,49	0,50

Fuente: INE, 2009.

Otro de los factores a tener en cuenta a la hora de establecer un diagnóstico sobre la situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes es el nivel educativo de éstos respecto a los trabajadores adultos. Para ello, los grupos de comparación que se utilizan son los comprendidos, por un lado, entre los 25 y 34 años, por otro, entre los 35 y 64 años. Los resultados en este apartado arrojan unas diferencias, donde la generación comprendida entre los 25 y 34 años triplica el nivel de estudios no obligatorios de la generación entre 35 y 64 años (alrededor del 69% para los jóvenes y un 17% para los adultos). Los mismos resultados caben apuntarse cuando se trata de educación universitaria². Ahora bien, desde el año 2007 se observa como solo un 61% de los jóvenes han alcanzado un nivel de estudios más allá de aquellos obligatorios. De tal forma, que la situación educativa de España pasa a ser paradigma en el contexto de la Unión Europea, siendo el tercer país con una proporción más baja de jóvenes entre 20 y 24 años con un nivel de estudios post-obligatorio.

Con estos datos, se debe apuntar, en primer lugar, una tendencia hacia la diversificación de trayectorias vitales y profesionales entre los trabajadores jóvenes marcada por el nivel educativo. Más allá del dato puramente formal, se debe hacer una llamada de atención sobre las causas que han originado esta ruptura del modelo hegemónico educativo, basado en la culminación de la enseñanza superior. Por un lado, las diferentes reformas en materia educativa no han sabido responder a los cambios cualitativos que se estaban –y se están– produciendo en la sociedad. Por otro, las expectativas de los jóvenes de acceder al empleo en determinadas condiciones de trabajo y de vida han desincentivado la continuidad de la formación, dando paso a una sensación generalizada de difuminación de la relación entre nivel de estudios y condiciones de trabajo y empleo. A este respecto, el fenómeno de la precariedad laboral se erige en uno de los motivos por los cuales los jóvenes no encuentran “sentido” a su formación más allá de aquella obligatoria, ya que acceden a formas de subempleo que les impiden su objetivo de emancipación. En último lugar, se debe hacer alusión a la relación entre modelo productivo y educación en relación con los trabajadores jóvenes. En una coyuntura económica como la vivida con anterioridad a la crisis, donde el empleo se ha concentrado en sectores con mano de obra intensiva y trabajos de muy baja cualificación, resultaba contradictorio para el joven continuar unos estudios más allá de aquellos obligatorios. A esta facilidad de acceso a un determinado tipo de empleo, se debe añadir la obtención de salarios

“se debe apuntar una tendencia hacia la diversificación de trayectorias vitales y profesionales entre los trabajadores jóvenes marcada por el nivel educativo ”

“las expectativas de los jóvenes de acceder al empleo en determinadas condiciones de trabajo y de vida han desincentivado la continuidad de la formación ”

“*la temporalidad se instala en las relaciones laborales como una cultura del desvalor del trabajo. Particularmente de determinados colectivos, como el de los trabajadores jóvenes, las mujeres o los trabajadores inmigrantes*”

relativamente altos, aunque no fueran acompañados de perspectivas de mejora y promoción profesional³. En definitiva, se ha asistido en los últimos años a una sensación de contingencia de la educación en relación con el trabajo, reforzada por la financiarización desbocada del consumo que ha permitido, durante un determinado lapso de tiempo, hacer realidad la emancipación de los trabajadores jóvenes.

En el momento actual este tipo de distorsiones entre educación y trabajo están intentando reconducirse a través de una mayor intervención estatal, que parece incidir en dos direcciones. Por un lado, racionalizar el tipo de estudios superiores a culminar por los jóvenes, haciendo especial hincapié en la Formación Profesional. Por otro, realizar un mayor seguimiento entre educación y trabajo desde el punto de vista de las profesiones que presentan mayores oportunidades para los jóvenes. A este respecto, se ha de subrayar el papel que puede desempeñar tanto el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales como el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura⁴, de cara a racionalizar la relación entre educación y empleo.

En el ámbito de las condiciones de trabajo y de vida, se deben destacar, a su vez, tres tipos de fenómenos que caracterizan la situación sociolaboral de los trabajadores jóvenes. En primer lugar, un retraso de la edad de acceso al mercado de trabajo debido fundamentalmente al alargamiento de la escolarización. En segundo lugar, se prolonga la edad juvenil dando paso a lo que se conoce como “juventud interminable”. En último lugar, se asiste a un proceso de precarización relacionado con el momento en que los trabajadores jóvenes alcanzan su estabilidad en el empleo⁵. En definitiva, se observa un proceso donde los trabajadores jóvenes acceden más tarde al mercado de trabajo, se retrasa el momento de su estabilización en el empleo y se diversifican las trayectorias laborales de este colectivo. Este conjunto de procesos se debe enmarcar en la tendencia hacia la temporalidad de las relaciones laborales como modelo de referencia, donde se constata la expansión subjetiva y temporal de esta modalidad de contratación. Una temporalidad que, lejos de atender a cualquier tipo de lógica sociojurídica, se instala en las relaciones laborales como una cultura del desvalor del trabajo. Particularmente de determinados colectivos, como el de los trabajadores jóvenes, las mujeres o los trabajadores inmigrantes. Ello explica, al menos en buena parte, que en el momento de emersión de la crisis estos colectivos de trabajadores hayan sido los más afectados por el desempleo y los primeros expulsados del mercado de trabajo. Así, los datos del cuarto trimestre de 2009 ofrecen un panorama desolador donde el 39% de los activos menores de 25 años se encuentra en situación de desempleo⁶.

La explosiva relación entre precariedad sociolaboral y jóvenes

La crisis sistémica a la que asistimos desde el año 2008 ha impulsado la necesidad de indagar sobre la configuración de una sociedad que se dice fundamentada en las relaciones de producción capitalista. Esto

es, en la consideración de que la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador respecto del empresario. Esta subordinación jurídica, también económica y social, se configura políticamente como contrapartida necesaria del sistema por la cual el trabajador accede a una serie de derechos individuales y colectivos que le otorgan el status de ciudadano.

Las posiciones identificadas tradicionalmente en las relaciones laborales aparecen, pues, ligadas al hecho de la propiedad y a su intercambio: la propiedad de los medios de producción y la propiedad de la fuerza de trabajo. De este modo, se daba acomodo a las categorías sociales de empresario y trabajador y se creaban las condiciones para el establecimiento de un contrato social por el cual el empresario mantiene una posición dominante en la sociedad capitalista a cambio de la garantía de la denominada ciudadanía laboral de los trabajadores. Hoy, sin embargo, estas posiciones sociales no atienden exactamente a aquella distinción clásica entre propietarios de los medios de producción y propietarios de la fuerza de trabajo y el intercambio que se deriva de ella.

Del lado del empresario, se asiste a la disolución de la noción clásica de empresa centrada en la reunión de tres elementos fundantes: organización productiva autónoma, empresa empleadora y empresa como centro de decisión sobre un capital⁷. La ruptura de la identidad de estas tres manifestaciones de la noción de empresa ha introducido dosis altas de desestabilización del corpus normativo llamado Derecho del Trabajo que tiene por objetivo la canalización del conflicto social y la búsqueda del bienestar de las clases trabajadoras. Tratemos de desbrozar sintéticamente los factores de ruptura de los diversos elementos constitutivos de la noción de empresa.

La empresa *organización productiva autónoma*, donde se materializa la reunión colectiva de trabajadores en torno a la producción de un mismo bien o servicio, aparece descompuesta en una pléyade de relaciones complejas entre empresas para la producción de un determinado bien o servicio. Dichas formas de organización compleja comparten una base común, el dilema entre producir en la empresa o contratar en el mercado determinadas fases de la producción. El presupuesto común de este dilema, el incremento del beneficio empresarial, concentra la atención sobre los denominados costes transaccionales, dando paso a una relación entre beneficio empresarial y constante disminución del coste de una fuerza de trabajo igualmente descompuesta⁸. Esta descomposición del lugar de trabajo, como se tendrá oportunidad de profundizar más adelante, comporta fuertes consecuencias en la toma de conciencia de la solidaridad, organización y movilización de los trabajadores.

“la sociedad se conforma por individuos que se insertan en grupos en función de la posición que ocupan en el sistema de producción capitalista. Posiciones que, como se sabe, autorizan una desigualdad social desde el momento en que la relación de trabajo por cuenta ajena aparece caracterizada por la subordinación del trabajador respecto del empresario ”

“la relación entre empresa y Estado, hoy, va más allá de los límites de intervención del último sobre la economía. Se asiste a una relación donde un determinado capital se conforma, promiscuamente, por lo público y lo privado ”

La empresa *centro de decisión sobre un capital* ha dejado de ser el paradigma mayoritario para, producto de la aparición de la figura de la “empresa compleja”, dar paso a una pluralidad de centros decisionales sobre un capital que redimensionan, por lo demás, el carácter privado del capital. En efecto, la relación entre empresa y Estado, hoy, va más allá de los límites de intervención del último sobre la economía. Se asiste a una relación donde un determinado capital se conforma, promiscuamente, por lo público y lo privado. En este sentido, en su cara más peyorativa, basta echar un vistazo a los escándalos de corrupción que ponen en relación los espacios públicos con los intereses privados. Además, las relaciones complejas entre empresas donde, de forma aleatoria, alguna de ellas ocupa una posición dominante respecto del resto de empresas aportan una dificultad añadida en relación a la presupuesta autonomía financiera empresarial.

“se verifica una situación de fragmentación tendente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida de las personas ”

Por su parte, la empresa *empleador* ha asistido a fuertes convulsiones producto de la aparición de la figura de la empresa compleja, que encuentra su origen en la figura del empresario persona jurídica⁹. A este respecto, la problemática se presenta en términos de representación y apoderamiento de los intereses empresariales en la figura de la persona del empleador con la cual el trabajador concluye un contrato de trabajo. Así, se asiste a una situación cada vez más generalizada donde el empleador con el que el trabajador estipula su contrato de trabajo no posee la capacidad de organización y dirección vista su dependencia financiera y organizativa respecto de otra u otras empresas.

El alejamiento entre sí de estos tres elementos fundantes de la noción de empresa actúa de modo decisivo en la eficacia de su par antagónico, identificado en el Derecho del Trabajo. Más allá de este hecho objetivo, el desajuste entre realidad social y normativa laboral es uno de los factores desencadenantes de la llamada precariedad laboral. O lo que es lo mismo, la ruptura entre las nociones de empresa capital, empresa empleadora y empresa centro autónomo de organización de una determinada producción de bienes y/o servicios provoca en la práctica que las reglas del Derecho del Trabajo, diseñadas sobre la noción clásica de empresa, aparezcan ineficaces en el momento actual.

En el ámbito de la noción de trabajador, la insatisfacción del criterio jurídico dominante¹⁰ para la incardinación de aquél en una determinada posición social, ha arrastrado consecuencias de gran calado en la eficacia de la tutela de la normativa laboral y en la entronización de la sociedad salarial. De este modo, se verifica una situación de fragmentación –dentro y fuera del concepto más formal de trabajador- tendente a la degradación de las condiciones de trabajo y vida de las personas que ocupan una posición en la sociedad donde su modo de integración pasa únicamente por el trabajo que prestan en régimen de subordinación. Así resulta muy familiar oír hablar de diversas categorías de trabajadores, por cuenta ajena con una relación común o especial; trabajadores autónomos dependientes económicamente; falsos autónomos.

En otro orden de cosas, aunque estrechamente relacionado con esta tendencia a la estratificación de la noción de trabajador, la categoría formal de trabajador por cuenta ajena se descompone, incluso institucionalmente en una serie de subcolectivos, como los trabajadores jóvenes, las mujeres trabajadoras, los trabajadores migrantes, los trabajadores indefinidos, los trabajadores temporales, etc... Situación que responde paradójicamente a procesos paralelos de integración y exclusión sociolaboral. Es decir, a través de aquella estratificación, se fija como objetivo la inclusión de personas trabajadoras que padecen dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo a la vez que dicha integración se produce con niveles de tutela sensiblemente inferiores.

Debemos convenir, después de una lectura conjunta de las tendencias que se están materializando en el ámbito de la empresa y del trabajador, que el trabajo en su sentido ontológico ha sufrido un desplazamiento político y social a través de los cambios introducidos sucesivamente en el campo de las relaciones laborales. Con ello, se fomenta una máxima capitalista identificada con tácticas militares y que se resume en el principio de actuación *divide et impera*. Una división entre colectivos de trabajadores, con ocasión de las transformaciones de la empresa y/o de los trabajadores, funcional a la degradación progresiva de la concepción de la Sociedad Salarial.

La precariedad laboral que exuda esta fragmentación de las clases trabajadoras y capitalistas provoca la presencia de trayectorias laborales y vitales bien distintas que, a su vez, implican diferentes modos de estar en sociedad. El efecto inmediato de la precariedad laboral y vital, se puede resumir en la ausencia de participación, representación e integración social de todos aquellos trabajadores que ven precarizados sus proyectos laborales y vitales. Esta ausencia de participación, representación e integración social conforma sin lugar a dudas la voluntad del individuo afectado por tal panorama. Se trata, pues, de componentes de la sociedad que viven únicamente en el presente, donde se desprenden de su pasado y no se proyectan hacia el futuro, puesto que éste no presenta posibilidades de cambio. Dicho de otro modo, la precariedad laboral provoca un efecto de inmovilismo social y político vista una determinada representación del individuo de sí mismo en una Sociedad muy distante de su materialidad laboral y vital.

En última instancia, la realidad del *precario* arma, o al menos permite armar una explicación de la precariedad laboral –también social– como parte de un movimiento social que, lejos de tender a la individualización de las relaciones sociales como suele afirmarse categóricamente, expresan, reformuladas, solidaridades entre trabajadores. O lo que es lo mismo, no cabe esperar que la precariedad laboral arme una solidaridad en torno al trabajo, cuando es éste precisamente el elemento que distancia al trabajador de la Sociedad. Por mucho que, en ocasiones, se despliegue un silogismo del tenor siguiente: quien padece una situación injusta –en nuestro caso, la precariedad laboral–

“una división entre colectivos de trabajadores, con ocasión de las transformaciones de la empresa y/o de los trabajadores, funcional a la degradación progresiva de la concepción de la Sociedad Salarial”

“la precariedad laboral provoca un efecto de inmovilismo social y político”

debería mostrar una conducta reactiva contundente en sentido opuesto y de la misma intensidad que la recibida –movilización y protesta social-. La problemática, a nuestro modo de ver, resulta mucho más compleja desde el momento en que una gran parte de la Sociedad son trabajadores precarios que no han conocido otra situación distinta. Es más, su identificación con el calificativo de precarios deviene imposible por la inconsciencia de su propia situación. Repárese que para saber identificar una situación laboral como precaria, se necesita saber igualmente qué situación laboral no lo es. Muchos trabajadores no hemos conocido otra situación que la de la precariedad laboral, aunque tal noción nos la hayan tenido que contar otros¹¹.

“para saber identificar una situación laboral como precaria, se necesita saber igualmente qué situación laboral no lo es. Muchos trabajadores no hemos conocido otra situación que la de la precariedad laboral ”

Sindicato y trabajadores jóvenes

El trabajador precario, como se ha tenido ocasión de comprobar, no es consciente de su propia condición. Tal vez porque no exista dicha categoría de trabajadores (precarios), sino que ésta se localice de forma transversal en las relaciones laborales. Tal vez porque éste no ha experimentado otra existencia laboral que no sea la precariedad. En cualquier caso, el trabajador que padece situaciones de precariedad mantiene una relación distante, en ocasiones ajena, al mundo del trabajo. No en vano, padece una suerte de exilio hacia los confines laborales, muy próximo, en ocasiones, a la propia exclusión social. Dicho de otro modo, la identidad que habitualmente se forja a través de la inserción en el trabajo no se puede esperar de un colectivo de trabajadores -cada vez más importante cuantitativa y cualitativamente- que se coloca extramuros de la propia condición de trabajador.

“el trabajador que padece situaciones de precariedad mantiene una relación distante, en ocasiones ajena, al mundo del trabajo. No en vano, padece una suerte de exilio hacia los confines laborales, muy próximo, en ocasiones, a la propia exclusión social ”

Así las cosas, se podría llegar a la conclusión, de forma algo apresurada, que la dimensión colectiva del trabajo deja paso a un proceso progresivo de individualización de las relaciones sociales. Con ello, el desarme de las clases trabajadoras y la simplificación política de la llamada cuestión social, reduciendo el trabajo subordinado a una visión esencialmente mercantil y patrimonialista. Sin embargo, lo cierto es que una afirmación de este tipo se debe confrontar con la *diáspora* de identidades emergentes y fragmentadas con la que los trabajadores aparecen comprometidos al día de hoy: el género, la nacionalidad, la edad, etc...Todas estas solidaridades que no tienen como centro gravitatorio exclusivo al trabajo, sí que, como contraposición, se forjan y desarrollan en el ámbito de las relaciones laborales, dando paso a una reformulación de la tradicional visión de la solidaridad entre trabajadores. Ahora bien, el sujeto representativo de la solidaridad obrera, el Sindicato, cuenta con especiales dificultades a la hora de internalizar dicha reformulación de aquella solidaridad entre trabajadores. El resultado, es una pérdida de centralidad de la representatividad de aquél y la aparente sensación de disolución de la identidad del trabajo. Si a ello se unen los efectos que provocan la precariedad laboral en su vertiente más material, la exclusión social, la consecuencia inmediata aparece disfrazada de una pérdida de centralidad del trabajo en la conformación de las sociedades capitalistas.

Esta última situación, la aparente pérdida de centralidad del trabajo en la conformación de las sociedades capitalistas, guarda estrecha relación con uno de los factores que explican, desde una óptica política, la crisis actual y que resulta uno de los fenómenos menos destacados desde el ámbito de las Ciencias Sociales y Jurídicas: la relación entre trabajo y vida analizada desde la polarización entre rentas del capital y rentas del trabajo a la que se asiste en la actualidad y, que en última instancia tiene que ver con aquel contrato social resumido en la ciudadanía laboral que acepta como contrapartida la subordinación de ciertos grupos sociales respecto de otros. Veamos alguna serie de datos que permitan expresar mejor esta situación.

Para ello tomaremos como ejemplo a EE.UU. En primer lugar, cabe destacar cómo para encontrar resultados tan llamativos en las rentas del capital y del trabajo hay que remontarse a los años posteriores a 1929. En segundo lugar, a comienzos de la década de los años 80, el uno por ciento de la población que pagaba impuestos en EEUU recibía el 8% de la renta nacional. Tal proporción, para el año 2007, ha experimentado un incremento hasta llegar al 18% de la renta nacional. En resumidas cuentas, existe una enorme concentración tanto de la renta como de la propiedad, en los sectores superiores de renta del país, alcanzando una polarización sin precedentes desde la Gran Depresión¹². En general, se puede afirmar que el siglo XX, continúa en la misma línea el XXI, ha finalizado con record histórico en materia de desigualdades y polarización de rentas. Un tercio de los habitantes del planeta concentra todos los recursos, mientras que los dos tercios restantes no tienen prácticamente nada¹³.

Esta situación, por muchas razones técnicas que se puedan argüir al respecto, solo se puede explicar desde el fenómeno de la despolitización de la economía.

Trabajadores jóvenes y crisis del año 8

Resulta un lugar común en los estudios más recientes sobre el mundo del trabajo abrir un espacio que lo relacione con la *crisis del año 8*. Este trabajo no pretende trasgredir tal regla no escrita, aunque el enfoque no responda a la enumeración de los efectos que la crisis ha provocado, en nuestro caso, sobre los trabajadores jóvenes. Por el contrario, se pretende poner en relación la situación que ha desencadenado la crisis y las expectativas de los jóvenes de cara al trabajo. Para ello, aunque de forma sucinta, se pasa a enumerar las causas y consecuencias de la crisis en relación con las condiciones de trabajo y de vida que se habían proyectado de manera tan efímera.

La crisis económica actual aparece relacionada, como ocurriera antaño, con una situación de superproducción. Esto es, se asiste a la saturación de determinados mercados de bienes y servicios, haciendo caer todo el entramado financiero colocado en derredor. El proceso de producción de estos bienes y servicios, en esencia, ha mantenido como característica

“el siglo XX, continúa en la misma línea el XXI, ha finalizado con record histórico en materia de desigualdades y polarización de rentas. Un tercio de los habitantes del planeta concentra todos los recursos, mientras que los dos tercios restantes no tienen prácticamente nada”

“la crisis económica actual aparece relacionada, como ocurriera antaño, con una situación de superproducción”

principal la financiarización tanto de la producción como del consumo¹⁴. De este modo, se asiste a un proceso de alteración subjetiva de las partes de las relaciones laborales, también de los grupos sociales de una sociedad de producción capitalista, consistente en la *liberación* de ciertos requisitos clásicos como la identidad entre capitalista-empresario y aquella unión de hecho entre trabajador-consumidor.

En efecto, el sector de la construcción de viviendas residenciales, así como los servicios relacionados con éste, ha estado plagado de ejemplos de nuevos emprendedores sin capital, ni organización productiva alguna que han desarrollado proyectos empresariales que en un corto plazo les han dado acceso a pingües beneficios¹⁵. Del mismo modo, el consumo de éstos, y otros bienes, se ha producido a través de la demanda interna y gracias al endeudamiento de los hogares¹⁶, creando una sensación de contingencia respecto al trabajo, a la situación de los trabajadores y de sus condiciones de trabajo. Se puede convenir sin dificultades que el modelo económico que ha desencadenado esta crisis ha omitido intencionadamente toda referencia posible a la condición de los trabajadores, particularmente en lo que se refiere al salario y a su función socioeconómica, y en última instancia en la premisa de un trabajo sin ciudadanos. Repárese en que, precisamente, los bienes y servicios inscritos en el sector de la construcción y colindantes mantienen una estrecha vinculación con uno de los derechos sociales básicos como es el derecho a la vivienda. El modelo socioeconómico, pues, que subyace a la financiarización del consumo se debe conectar con una tendencia firme a la mercantilización del bienestar social. De ahí que el título de este epígrafe pone en conexión la constatación de un trabajo que pierde su conexión con la ciudadanía.

Este modo de creación de riqueza ha contado con el respaldo y refuerzo del poder público a través de la producción de reglas económicas y sociales *ad hoc* para su sostenimiento y que, con carácter general, han estado presididas por la idea liberal de que el único medio para llegar a una sociedad del bienestar es la creación de riqueza. Así, la creación de riqueza ha ido constituyéndose progresivamente en un fin autónomo que ha justificado el abandono y degradación de ciertos derechos básicos de ciudadanía como el derecho al trabajo. Es decir, asistimos, desde hace algo más de una década, a una producción legislativa apegada estrictamente a la satisfacción de ciertos intereses privados como medio *único y necesario* de acceso al bienestar social¹⁷. Dicha producción legislativa ha encontrado en las construcciones doctrinales y jurisprudenciales un modo de difusión, amplificación y justificación, actuando en muchas ocasiones como auténticos lobbies de poder, anteponiendo el interés privado y propietario a cualquier otro derecho, incluso al de la vida e integridad física¹⁸, dando consistencia a la idea de superioridad y necesidad del espacio económico-político empresa.

No obstante, este tipo de presupuestos, y las reglas promocionales de dicho sistema de producción, presentan una serie de inconsistencias y

“*el modelo socioeconómico, pues, que subyace a la financiarización del consumo se debe conectar con una tendencia firme a la mercantilización del bienestar social*”

“*asistimos, desde hace algo más de una década, a una producción legislativa apegada estrictamente a la satisfacción de ciertos intereses privados como medio único y necesario de acceso al bienestar social*”

contradicciones que conviene resaltar. Según ha argumentado el legislador en numerosas ocasiones, las sucesivas y abundantes reformas laborales encaminadas a dar sostén a aquel modelo económico, más allá de esta finalidad, cumplían una función preventiva en relación con las *crisis fordistas*. Es decir, el sistema de producción capitalista, a raíz de este conjunto de reformas, habría metabolizado las externalidades de la crisis de superproducción del siglo XX, mutando hacia un nuevo proceso de producción preparado para evitar este tipo de situaciones patológicas relacionadas con la superproducción.

De este modo, la producción postfordista se ha colocado en una relación de causa-efecto respecto de la producción fordista, a modo de vacuna frente a las patologías de interrelación entre producción y mercado. Para ello, el nuevo modelo de producción se cerró en base a la denominada “*producción ligera*” y al manido proceso de producción “*just in time*”. Sin embargo, todo el conjunto de acciones y principios de la producción que se conocen como proceso de producción posfordista no han servido mínimamente para evitar la situación de crisis aguda en la que nos encontramos inmersos. Lo cual evidencia la inconsistente relación entre normativización de las relaciones laborales y crisis económica, pese a haber sido compañeros históricos de viaje, así como la presencia de altas dosis de ideología liberal en la preparación y puesta en marcha de dichas reformas laborales.

¿Cuáles han sido, entonces, las causas que han llevado a la situación actual de crisis?

El principal motivo se debe conectar con la proyección de un modelo socioeconómico basado en una concepción del trabajo funcionalizada estrictamente al interés empresarial. O lo que es lo mismo, dicho modelo ha trazado una idea del trabajo sin trabajadores, produciendo, como consecuencia, una ruptura en la relación entre trabajo y ciudadanía. La financiarización del consumo, como se ha apuntado anteriormente, ha provocado en definitiva la financiarización de las condiciones de trabajo, ya que condiciones como el salario han dejado de cumplir con la función socioeconómica que tradicionalmente tenía asignada: “satisfacer sus (la de los trabajadores) necesidades y las de su familia” (art. 35.1 CE). Por ello, el mantenimiento, o en su caso mejora, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ha quedado durante este último tiempo en un segundo o tercer plano. Los trabajadores acudían, según el modelo económico propuesto, a las entidades bancarias a solicitar préstamos a través de los cuales satisfacer alguno de sus derechos sociales básicos, como el caso de la vivienda.

El modelo de sociedad que se ha intentado pergeñar bajo el presupuesto económico de la financiarización de la producción y del consumo tiene mucho que ver, a nuestro juicio, con la idea de superación de una sociedad desigual y ordenada en torno al trabajo. Con estos miembros, todos podíamos ser propietarios de los mimos bienes y servicios,

“*el mantenimiento, o en su caso mejora, de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores ha quedado durante este último tiempo en un segundo o tercer plano*”

incluso los más jóvenes, viendo éstos cumplida su expectativa de emancipación.

“cualquier reforma en este ámbito debe tener como objetivo la recuperación de la relación entre trabajo y ciudadanía, ya sea en la dimensión de la estabilidad en el empleo como en la de la mejora de las condiciones de trabajo ”

Algunas reflexiones finales

Los procesos paralelos de deconstrucción y construcción del modelo de sociedad donde el trabajo ha sido pretendidamente alejado de su relación con la ciudadanía, han arrojado como consecuencia un sentimiento de extrañeza de los trabajadores más jóvenes respecto del trabajo. A dicha situación se le debe unir la precariedad laboral que azota con intensidad a este colectivo, dificultando cualquier posible vínculo identitario entre los jóvenes y el trabajo. La combinación de, por un lado, la artificiosa separación entre trabajo y ciudadanía a través del fomento de un consumo financiado, más allá de las condiciones de empleo y trabajo, junto a la sobreexplotación de este colectivo repercute en última en su condición de ciudadanos. Más aún en el momento actual donde el consumo vuelve a indexarse mayoritariamente con las condiciones de trabajo y empleo. Por ello, con carácter general, cualquier reforma en este ámbito debe tener como objetivo la recuperación de la relación entre trabajo y ciudadanía, ya sea en la dimensión de la estabilidad en el empleo como en la de la mejora de las condiciones de trabajo.

“la consideración de los trabajadores jóvenes mantiene todavía reminiscencias de tiempos pasados donde los jóvenes y las mujeres eran vistos como fuerzas medias el trabajo a desarrollar por tales fuerzas medias era exactamente igual que el de los varones, cabezas de familia, pero su reconocimiento retributivo y social era sensiblemente inferior ”

Estrechamente relacionado con lo anterior, se debe insistir en la transformación de la consideración del colectivo de trabajadores jóvenes como una especie de potenciales ciudadanos en sociedad, que en tanto y en cuanto no adquieran la condición de trabajadores adultos no verán reconocida plenamente su condición de ciudadanos. Repárese en que casi un 7% de los hogares en España, unos 16,1 millones, tienen como responsable de la vivienda a una persona menor de treinta años. Cifra ésta que crece exponencialmente cuando se trata de jóvenes que trabajan, donde la mayoría viven en sus casas, ya sea en viviendas de alquiler que en propiedad¹⁹.

En el ámbito más estricto del trabajo, la consideración de los trabajadores jóvenes mantiene todavía reminiscencias de tiempos pasados donde los jóvenes y las mujeres eran vistos como fuerzas medias. De tal forma, que el trabajo a desarrollar por tales fuerzas medias era exactamente igual que el de los varones, cabezas de familia, pero su reconocimiento retributivo y social era sensiblemente inferior. Situación muy relacionada con el denominado salario familiar, donde el padre aportaba al hogar la fuente principal de ingresos, mientras que el salario de mujeres y jóvenes constituía un modo de completar aquella fuente de ingresos. Este hecho constituía –y constituye– un fuerte obstáculo, como se sabe, en la emancipación tanto de mujeres como de jóvenes. Por tanto, cualquier iniciativa en este ámbito consistente en la reducción del estatuto jurídico de los trabajadores jóvenes como fórmula de atracción de este colectivo hacia el empleo redundará, con carácter general, en la consideración de este colectivo como casi trabajadores o ciudadanos disminuidos. De ahí que las propuestas que

hasta ahora se han escuchado al respecto deban ser rechazadas contundentemente. Aquella que tiene que ver con la potenciación del trabajo a tiempo parcial para este colectivo de trabajadores parece que tiene como destinatario a todos aquellos jóvenes que estando en un momento formativo deciden combinar estudios y trabajo, con lo que no se puede reputar una medida que venga a paliar el desempleo masivo que padecen los trabajadores más jóvenes. Por su parte, la propuesta de la patronal es el paradigma exacerbado de las prácticas empresariales mantenidas durante décadas: trabajo sin derechos. O lo que es lo mismo, la patrimonialización absoluta de las relaciones laborales. Después de una larga experiencia en la relación entre trabajo y empleo después de treinta años de reformas laborales, se está en condiciones de afirmar que la creación de empleo no puede defenderse a cualquier precio. La aceptación de que el empleo juvenil implique necesariamente importantes mermas en el conjunto de derechos y deberes que conforma su estatuto jurídico, insiste en el rumbo dispuesto hasta el momento que nos ha llevado a los niveles de precarización de las condiciones de trabajo que conocemos.

De lo dicho hasta ahora, se deben destacar dos tipos de acciones para contribuir a la mejora del colectivo de trabajadores jóvenes, una vez se dé por superado este momento de crisis.

Por un lado, atajar el fenómeno de la temporalidad del trabajo juvenil, evitando que la causa de la contratación temporal se reduzca a la edad del trabajador. Un mayor control por parte de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social sobre las causas que habilitan la contratación temporal, con el objetivo final de ir desechando aquella cultura empresarial fraudulenta. Los trabajadores jóvenes, pese a lo que se suele pensar, *no están en edad de soportar lo que les echen*, por lo que su acceso al empleo no tiene que pasar necesariamente por la temporalidad. Nótese que, con carácter previo a la crisis, la tasa de temporalidad entre los trabajadores jóvenes llegó durante el año 2007 hasta el 44%²⁰. Casi la mitad de los trabajadores jóvenes que acceden al mercado de trabajo, lo hacen como trabajadores temporales. De no producirse un control sobre estas prácticas ilegales en materia de contratación temporal, cuestión del todo deseable en aras a introducir dosis de racionalidad en la cuestión del empleo, se deberá abrir un debate sobre la protección social de estos trabajadores, particularmente de aquéllos que se instalan en la temporalidad y su biografía laboral se llena de contenido a través de las constantes entradas y salidas del empleo.

Por otro lado, se debe hacer hincapié en las condiciones de trabajo de los jóvenes, recuperando para este colectivo el principio de *igual trabajo, igual remuneración*. Nótese que las diferencias salariales entre trabajadores jóvenes y adultos resultan en ocasiones muy llamativas, sobre todo cuando la legalidad vigente solo autoriza dicha diferencia retributiva a la baja en el ámbito de los contratos formativos. No se puede insistir sobre la idea de que los trabajadores jóvenes deban

“la propuesta de la patronal es el paradigma exacerbado de las prácticas empresariales mantenidas durante décadas: trabajo sin derechos”

“casi la mitad de los trabajadores jóvenes que acceden al mercado de trabajo, lo hacen como trabajadores temporales”

“se ha de destacar la importancia de la regulación de un tiempo de trabajo que no impida el desarrollo de los tiempos de vida de estos trabajadores”

soportar desigualdades salariales por el mero hecho de su edad. Esta situación, lejos de ser un hecho puntual que afecta a este colectivo, implica al conjunto de trabajadores desde el momento en que, de alguna forma la posibilidad de fuerza de trabajo a un precio sensiblemente inferior degrada los niveles salariales del conjunto de trabajadores. En esta misma línea, se ha de destacar la importancia de la regulación de un tiempo de trabajo que no impida el desarrollo de los tiempos de vida de estos trabajadores. Aspectos como la formación y el libre desarrollo de la personalidad resultan decisivos en este colectivo de trabajadores. Más allá de la regulación convencional al respecto, el trabajo juvenil padece de una lacra consistente en el unilateralismo en la fijación de las condiciones de trabajo, derivada de su condición de trabajador temporal. Este sin duda es el reto más importante en relación con los trabajadores jóvenes.

Notas

1 Fuente: INE, 2009.

2 Fuente: INE, 2009.

3 A este respecto, resulta muy sugerente el trabajo de E. S. LLOPIS, “Educación y sistema productivo”. Fundación Sindical de Estudios, *Observatorio Sociolaboral*, nº 78, 2009.

4 Catálogo de Ocupaciones de difícil cobertura, Primer Trimestre 2010.

5 A este respecto, resulta muy sugerente el estudio de AA.VV., (J. CRUCES AGUILERA, Coord.), “La situación de las y los jóvenes en España: más vulnerables ante la crisis”. *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 11, septiembre 2009, pp. 8-9.

6 Un dato que representa un incremento del 0,5 punto respecto del trimestre anterior y casi 10 puntos porcentuales respecto del mismo trimestre de 2008. Fuente: *Hisparómetro*, febrero 2010.

7 J. FREYSSINET, “Quels acteurs et quels niveaux pertinents de représentation dans un système productif en restructuration? *Revue de L`ires*, nº 47- 2005/1, p. 321.

8 Cfr. R. COASE, “La naturaleza de la empresa”, en *La empresa, el mercado y la ley*. Alianza, Madrid, 1994, pp. 33-49.

9 Una lectura imprescindible y anticipatoria, en G. VARDARO, “Prima e dopo la persona giuridica: sindacati, imprese di gruppo e relazioni industriali”. *GDLRI*, n. 38, 1998, pp. 203 ss.

10 Vid. W. SANGUINETTI RAYMOND, “La dependencia y las nuevas realidades económicas y sociales: ¿Un criterio en crisis?, *TL*, nº 40, 1996, pp. 53 ss.

11 Resulta muy enriquecedor el texto de D. ANISI, *Creadores de escasez. Del bienestar al miedo*. Alianza, Madrid, 1995, pp. 15 ss. “Debo comenzar recordándome a mí mismo, y también a ti lector occidental, que en el caso de que el que lea estas páginas tenga alrededor de veinte años su memoria personal sólo podrá referirse a tiempos de crisis. Ese lector estará acostumbrado a convivir con el desempleo, con la marginación y la pobreza. Un trabajo fijo será para él una meta imposible, y probablemente ya habrá trabajado por cuenta ajena sin ningún tipo de contrato legal. Sabrá que conseguir una vivienda es algo que de momento no puede plantearse, y no extrañará cuando vea cómo se privatiza la educación y la sanidad. Estará tan

acostumbrado, a los «vigilantes jurados» que no verá en ellos la privatización, también, de parte de lo que fue un importante servicio público. No se escandalizará cuando se hable de «flexibilizar el mercado de trabajo», puesto que él ya se encuentra suficientemente «flexibilizado» desde que tiene uso de razón. Y cuando oiga hablar de los problemas de las pensiones de jubilación le parecerá simplemente que el tema no va con él. Voy a tratar de contar aquí, a ese lector, que las cosas no fueron así siempre”.

- 12 V. NAVARRO, “Las causas políticas de la crisis mundial”, en *Nueva Tribuna*, de 6 noviembre 2009.
- 13 Así, al día de hoy se cuenta con un coeficiente global de Gini que arroja una desigualdad del 0,67%. Vid. G. PISARELLO, *Los derechos sociales y sus garantías. Elementos para una reconstrucción*. Trotta, Madrid, 2007, pp. 11 ss.
- 14 De ahí que ciertos estudios hayan identificado exclusivamente la crisis del año 8 con el mercado financiero, incurriendo en una excesiva simplificación del problema.
- 15 Esta situación del emprendedor medio en España ha sido puesta en evidencia por el Consejo Económico y Social desde el año 2004 en adelante en las Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral. Es más, en algún caso se ha llegado a relacionar el vaciamiento del concepto de empresario como consecuencia de la puesta en marcha de proyectos empresariales que no cuentan con una expectativa de desarrollo en el tiempo, sino que están dirigidos estrictamente a la obtención del beneficio empresarial. En suma, el tejido empresarial de la última década del siglo XX y primera del XXI ha presentado como característica el desinterés por crear proyectos sólidos y duraderos en el tiempo, arrojando como consecuencia directa la falta en inversión, investigación y desarrollo.
- 16 De nuevo, se reenvía el estudio de esta situación a las Memorias sobre la situación socioeconómica y laboral de España.
- 17 Y ello, sin perjuicio, de que la satisfacción de estos intereses privados hayan estado promovidos y jalonados desde lo público. No en vano, los recientes escándalos políticos sobre corrupción y presuntos cohechos, como el caso del Partido Popular de Valencia, evidencian esta confusión entre privado y público.
- 18 En el momento de redacción de este trabajo, se produce la celebración del juicio civil por las muertes que tuvieron lugar a propósito del accidente del Yak-42, donde la cadena de subcontratación resulta tan larga e intrincada que podrá asistirse a un fallo judicial que declarase la nulidad del mismo con ocasión de la imposibilidad de la determinación de responsabilidades. A pesar, de la prueba aceptada de que las condiciones del avión en el que volaron los soldados españoles eran inidóneas desde el punto de vista de la protección de su vida e integridad física.
- 19 Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (2007).
- 20 Encuesta de Población Activa, 2007.

EL RACISMO INSTITUCIONAL EN ESPAÑA

Ubaldo Martínez Veiga

Catedrático de Antropología Social y Cultural. UNED

El 3 de marzo de 2010 el diario *El País* publica un artículo escrito por Tomas Barbulo que se titula "La crisis económica radicaliza la sociedad en contra de la inmigración." Sin duda, se puede prescindir de este título porque realmente ni explica ni resume para nada lo que a continuación viene y parece que la explicación de, lo que eufemísticamente se designa como una radicalización, como algo que tiene su origen en la crisis, no aclara gran cosa. En este artículo se resumen bien los resultados de un Informe que se titula *Racismo y Xenofobia 2009* que está basado en una Encuesta llevada a cabo por el CIS a finales de 2008.

*“los españoles
piensan que hay
“demasiados”
inmigrantes”*

Se tomaran los resultados que resume el periódico porque son bastante llamativos.

En primer lugar, a partir de los datos de la Encuesta, se puede colegir que los españoles piensan que hay "demasiados" inmigrantes. Hay una cierta evolución en las respuestas: En 1996 el 28 % de los españoles pensaba que hay "demasiados" extranjeros, en 2005 es el 60 % de los españoles el que dice que hay demasiados y en 2008 es el 77 % el que dice que hay un número elevado y excesivo de extranjeros.

Es interesante observar la respuesta a la pregunta acerca del carácter tolerante o no de las leyes españolas con respecto a la inmigración. El 42 % opina que los leyes son demasiado tolerantes y si a ellos se suma el 32 % que las considera "mas bien tolerantes," entonces se encuentra que el 74 % piensa que son tolerantes y, por ello, piden una política mas estricta de la inmigración.

El 42 % de los encuestados piensa que los españoles deberían tener preferencia en el acceso a los servicios de salud y el 55 % piensa que estos tienen que tener ventaja en la elección de escuela para los hijos.

La ventaja para los españoles se aplica también al trabajo. El 21 % piensa que es "muy aceptable" y un 39 % ve "bastante aceptable" que los españoles tengan preferencia en el acceso al mercado laboral. Lo cual

“hay un aumento bastante significativo de las personas que no están dispuestas a conceder derechos sociales y de ciudadanía a los inmigrantes “aunque estos estén instalados en España de manera estable ””

quiere decir que un 60 % defiende esta ventaja. Únicamente un 9 % considera esta preferencia “nada aceptable” y un 30 % lo considera poco aceptable. Esta respuesta ha de unirse o al menos ponerla en relación con otras. El 68 % de los españoles considera, muy o bastante, aceptable que los inmigrantes legalmente instalados en el país que cometan cualquier delito, sean expulsados. También, cuatro de cada 10 encuestados se muestran “muy de acuerdo” o “mas bien de acuerdo” con la siguiente afirmación: “Si alguien que viene a trabajar aquí se quedara en el paro durante mucho tiempo debería ser expulsado del país.”

Por otra parte, en solo un año aumenta mas del doble (del 11 % al 26 %) las personas que están de acuerdo con acoger solo a un numero limitado de solicitantes de asilo, aunque sea claro que están realmente perseguidos.

Incluso hay un aumento bastante significativo de las personas que no están dispuestas a conceder derechos sociales y de ciudadanía a los inmigrantes “aunque estos estén instalados en España de manera estable.” Solamente el 55 % de los que responden les darían el voto en las elecciones generales, el 69 % les permitiría votar en las elecciones municipales. Y también es llamativo que únicamente el 69 % defiende el derecho a obtener la nacionalidad.

“los encuestados piensan que la inmigración deteriora los servicios públicos (sanidad y educación). También se piensa que los extranjeros deterioran las condiciones laborales y hacen aumentar el desempleo ””

Por fin, hay 2 resultados de la encuesta que son bastante llamativos: El 58 % de los españoles opina que los inmigrantes son el grupo de población que más ayuda recibe del estado (4 puntos mas que en 2007). Uno de cada dos españoles piensa que, aunque los inmigrantes tengan los mismos ingresos que los españoles, se les dan mas ayudas sanitarias y educativas.

Los encuestados piensan que la inmigración deteriora los servicios públicos (sanidad y educación). También se piensa que los extranjeros deterioran las condiciones laborales y hacen aumentar el desempleo. Al aceptar sueldos mas bajos hacen que bajen los salarios. Por ultimo, también crecen en 2 puntos desde 2007 los que dicen que “los inmigrantes desempeñan los trabajos que los españoles no quieren llevar a cabo.”

Es curioso, ante una batería de respuestas como esta, lo que el Ministro de Trabajo e Inmigración, el Señor Celestino Corbacho dice al respecto es que “es una percepción equivocada,” pensar que los inmigrantes quitan los puestos de trabajo a los españoles. Además, también dice, según el periódico citado, que en España no hay un sentimiento xenófobo, “mas allá de que pueda haber alguien con intereses políticos de que se cultive.”

Cuando elabora esta afirmación dice que “hay representación a nivel municipal de algunas formaciones, en Cataluña concretamente, que se autoproclaman como xenófobas y concurren a las elecciones con ese programa.” Se ve que, sin lugar a dudas, se esta refiriendo al

Señor Anglada en Cataluña. Por fin, es también importante subrayar una última observación del Señor Corbacho. “La sociedad Española ha dado muestras mas que sobradas de compartir y convivir en una realidad que ha cambiado en los últimos años de manera importante. Si observamos donde ha podido haber algún problema, vemos que son hechos aislados, y que se han acabado por resolver por la vía del dialogo y la convivencia.”

Hay una serie de elementos que saltan inmediatamente a la vista. En primer lugar, no se hace referencia, ni siquiera nominal, al racismo. Se trata de una palabra que parece que se evita como si quemara. Desde esta punto de vista, hay que subrayar que hay muchos autores, que estudian lo que se llama el racismo moderno, que dicen que una de las características básicas que lo definen consiste en ser un racismo que se niega a si mismo. El teórico francés Etienne Balibar ha insistido mucho en esto.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que el Ministro habla de los actos, suponemos que los considera xenófobos, como fenómenos que son aislados, muy cortos en el tiempo como decían en El Ejido, se trata de unos “brotes” breves y cortos que no implican que la gente sean realmente xenófoba.

En tercer lugar, el Ministro trata de explicar como estos actos (xenófobos) tiene origen en una persona o personas que son los culpables y que son claramente excepcionales. Por ello no se puede decir que los españoles, la sociedad española, o las instituciones españolas sean xenófobas y mucho menos racistas. Esta ultima es una palabra “nefanda” que hay que evitar incluso de pronunciar.

Sin embargo, nosotros pensamos que lo que manifiesta la encuesta con lo que hemos comenzado este pequeño capitulo, es claramente la presencia del racismo en la sociedad española y cuando hablamos de racismo en la sociedad española nos referimos a un racismo institucional o estructural.

Racismo e Inmigración

En este momento, se trata de lo que el informe del Ministerio de Trabajo designa como racismo y xenofobia: que dado que va dirigido contra los inmigrantes podemos decir que es “una oposición intensa o discriminación contra una minoría interna al país en razón de sus conexiones extranjeras. Este antagonismo varía en razón de los cambios que se dan en la minoría y las condiciones históricas, pero un elemento que esta por debajo de todo es la fuerza del nacionalismo moderno. Esta antipatía tiene muchos elementos pero en el fondo lo que hay es un intento de destruir los enemigos del modo de vida autóctono.”

De un modo general, tanto en USA como en la UE como en otros sitios, esta antipatía se basa en una serie de prejuicios:

“una de las características básicas de lo que se llama racismo moderno consiste en ser un racismo que se niega a sí mismo”

“lo que manifiesta la encuesta es la presencia de un racismo institucional o estructural”

1º: los inmigrantes quitan los trabajos de los nativos, cuando se sabe que en conjunto, estos, al mismo tiempo que toman ciertos trabajos, crean muchos más.

2º: los inmigrantes deterioran los servicios o quitan los servicios de los nativos. Esto se produce en España y en California cuando se voto la proposición 187.

3º: los inmigrantes tienen demasiadas ayudas que se niegan a los ciudadanos.

4º: se da una invasión de inmigrantes que puede reducir el país a un país del tercer mundo.

5º: se ataca la reproducción de los inmigrantes, y por ello, se trata de recortar siempre todas aquellas medidas que apoyen la reunificación familiar u otras parecidas.

6º: lo que empieza como un ataque a los inmigrantes sin papeles, rápidamente se extiende a los inmigrantes regulares.

7º: la categoría de inmigración ha remplazado frecuentemente la noción de raza. Se piensa que los inmigrantes están colocados en un grado diverso de humanidad, se insiste en la diferencia entre nosotros y ellos, se piensa que los inmigrantes intentan una conquista o reconquista del país y una perdida de soberanía, en cuanto que la minoría no blanca se convierte en mayoría.

L. Perry Curtis, el gran historiador de los irlandeses en Estados Unidos, escribe que cada país europeo ha tenido su equivalente de blancos negros y de hombres que se piensa que se parece a simios, ya se trate de... esclavos, gitanos, judíos o campesinos.” No vamos a entrar en el análisis de las actitudes racistas con respecto a los gitanos en España, ni tampoco en examinar la escasez de estudios del racismo en nuestro país. A ello habría que dedicar un libro entero o quizás mejor una magna sesión de “psicoanálisis colectivo.” De todas maneras, parece imposible estudiar la inmigración en España y Europa sin tener en cuenta lo que es la raza y el racismo, sobre lo que vamos a ofrecer solo unas ideas generales.

“*el concepto de raza no solo incluía diferencias físicas y anatómicas también diferencias en el lenguaje, las artes, la organización social*”

Un principio que hay que tener en cuenta es que: “el concepto de raza -como dice Richard Weiss- no era únicamente un concepto biológico. No solo incluía diferencias físicas y anatómicas tales como el color, el tamaño del cerebro o características faciales. Incluía esto pero también mucho mas...diferencias en el lenguaje, las artes, la organización social, las aspiraciones eran parte del alma de los pueblos y el alma era una parte de las tendencias heredadas tan importantes como el tamaño o el color de la piel. Los atributos físicos y culturales están unidos bajo la idea de raza. Esto era exacto en los Estados Unidos a finales del siglo XIX y comienzos

del XX, que es el tiempo al que se refiere Weiss, y en España lo es en el momento actual.

Al inicio del siglo XX en los Estados Unidos se hablaba de que entrar a formar parte de la “raza americana” podía transformar los hábitos y el alma de los individuos. Aprender el lenguaje podía tener los mismos resultados. De hecho servía para cambiar la raza de las personas. Se utilizaba mucho la expresión “razas que hablan ingles” que parece estar en contradicción con la idea de la raza como algo que tiene que ver con la biología. Esta distinción entre “razas que hablan ingles” y las que no lo hablan es fundamental en la obra de Frank J Warne, que fue un promotor, a principios del siglo XX, de la idea de la Invasión de los Inmigrantes.

*“la idea de la
invasión se aplica
diferencialmente a
los diversos grupos
de inmigrantes ”*

Este autor publico dos obras básicas para el estudio de la raza y del racismo en Estados Unidos. La primera se titulaba “The Slav Invasion and the Mine Worker” y fue publicada en Filadelfia en 1904. La segunda se llamaba “The Immigrant Invasion” y se publico en N.York en 1913. En la primera obra habla de la invasión de la raza eslava. Esta invasión trae consigo un gran conflicto de razas que se manifestó en las huelgas de las minas de antracita que tuvieron lugar en Pensilvania en 1900 y 1902. Este conflicto enfrenta a los trabajadores eslavos – entre los que había un 20 % de italianos – que habían invadido los Estados Unidos con la “raza que habla ingles” – dentro de ella los alemanes eran la mayoría – que habían emigrado antes a este país.

No solo el lenguaje parece el criterio de diferenciación de las razas, sino que el hogar también parecía el lugar adecuado en donde se mostraban las características raciales de los diversos grupos. Warne describe como las mujeres eslavas recogían carbón de lo que sobraba en la mina y también traían madera del bosque cercano, mientras que las mujeres que hablaban ingles nunca hacían algo parecido.

Es interesante de todas maneras tener en cuenta que la idea de la invasion se aplica diferencialmente a los diversos grupos de inmigrantes que llegan a los Estados Unidos; “los que hablan ingles” – aunque sean alemanes y realmente no lo hablen – no invaden nada, mientras los eslavos – pese a que la mayoría sean italianos – sí, invaden.

La observación de Roediger tiene gran interés: la evocación de una invasión por “eslavos,” “latinos,” “italianos” y “judíos,” razas que no se consideran blancas, puede parecer extraña a los lectores americanos modernos. El típico texto de historia de Estados Unidos menciona que el presidente Theodore Roosevelt popularizo el termino “suicidio de la raza,” aunque no subraya suficientemente que esta expresión fuera tomada del articulo de Edward Ross “The Causes of Race Superiority.” Ross no solo uso el lenguaje de la raza para establecer distinciones entre los “asiáticos” y los blancos, sino también entre grupos europeos que en la actualidad consideraríamos blancos.

“La llegada de inmigrantes a las costas canarias se lee como una avalancha, frente a la que las islas no tienen recursos ni espacio y cuya población nativa corre el riesgo de ser “contagiada” por las enfermedades infecciosas que los inmigrantes arrastran consigo”

Lo que con esto se quiere decir es que la idea de la “invasión” esta relacionada con otra noción muy popular en la época, la del suicidio de la raza. El “suicidio de la raza,” americana en este caso, se produce por la llegada de razas como los eslavos, los italianos y los judíos, que son los que llevan a cabo la “invasión,” mientras que esto no tiene lugar con la llegada masiva de los anglosajones o “los hablantes del ingles,” porque ellos “no invaden.” Por tanto, la invasión tiene que ver mas con las características de los inmigrantes, llamadas raciales en aquel momento, que con el numero de gente que llega.

Si de principios del siglo XX en los Estado Unidos pasamos a Canarias a comienzos del siglo XXI, se observa como el Diputado del Común afirma que en las islas se ha producido una autentica invasión de africanos y latinoamericanos. A ello responde el alcalde de Las Palmas de Gran Canaria que, colocando las cosas en su sitio, afirma que no se puede decir lo mismo de los latinoamericanos que de los africanos. Con ello quiere subrayar que, mientras que los africanos invaden, los latinoamericanos no invaden aunque sean mas numerosos. En la encuesta que hemos resumido al principio de este articulo, todas las respuestas acerca de que había demasiados inmigrantes en España tiene su base en esta idea de la invasión, que básicamente no es una idea cuantitativa si no cualitativa.

Hay otra razón relacionada con ciertos aspectos estrictamente racistas, patentes, en primer lugar, con el partido en el poder en Canarias, Coalición Canaria. No hay que buscar mucho en los periódicos para descubrir como esta reacción es siempre la misma. La llegada de inmigrantes a las costas canarias se lee como una avalancha, frente a la que las islas no tienen recursos ni espacio y cuya población nativa corre el riesgo de ser “contagiada” por las enfermedades infecciosas que los inmigrantes arrastran consigo. Los recursos limitados de las islas se pueden agotar, y la cultura y modo de vida de los nativos esta seriamente amenazada.

Racismo institucional

Normalmente se piensa que hay que basarse en una especie de pensamiento de tipo individualista sobre la raza y el racismo de tal manera que tiene que haber un actor racista para que haya una acción racista – ya sea el Ministro de turno o Bush – en el caso del Katrina. Hay que pensar que a través de nuestras acciones y omisiones colectivas hemos creados una red de estructuras que no solo perpetúan la desigualdad entre los grupos sino que además ofrecen una explicación de ello. Lo fundamental es comprender que el racismo es un fenómeno institucional o estructural y de este punto de vista es un producto del sistema de instituciones en cuanto que la organización estructural produce y reproduce fenómenos racistas.

Durante demasiado tiempo hemos estado atrapados en una especie de pensamiento individualista en la consideración del racismo que

exige que haya un actor racista (que casi siempre es algún vecino) para que haya una acción racista y que por ello separe RAZA y CLASE como dos categorías distintas.

La conceptualización normal del racismo como un fenómeno psicológico es inadecuada e incompleta. Se piensa que el racismo es un acto discriminatorio (cuando no se piensa que es solo un pensamiento discriminatorio) perpetrado por gente que tiene creencias pasadas de moda. Es el comportamiento aberrante de supremacistas blancos (que dicen que los blancos son mejores o los españoles mejores y primero o antes que los otros) y por ello es fácil de desenmascarar y descubrir sus causas. Además se piensa que es algo estático y poco duradero en el tiempo (un brote como se dice) que se produce por una persona particular en un momento limitado en el tiempo y que cuando pasa, pasó.

El concepto de racismo institucional adquiere vigencia en los Estados Unidos después de haber sido aprobado el Acta o Ley de Derechos Civiles (Civil Rights Act) en 1964. Lo primero que se empieza a descubrir grandes corporaciones que utilizan practicas, reglas o normas rutinarias de actuación que son injustas o arbitrarias y que discriminan a las poblaciones negras. Se da un caso que explica muy bien este fenómeno, el "caso Griggs."

La "Duke Power Company" tenía y defendía una política de excluir a los negros de todos los puestos de trabajo excepto los mas penosos. Después de haber pasado la ley, la Compañía, siguió utilizando diversos tests y pruebas para excluir a los Negros. La Compañía fue acusada ante el tribunal supremo y en el "Caso Griggs," se determina que la compañía tiene el derecho y la necesidad de establecer los criterios para reclutar a los candidatos mejores. A veces estos criterios producen resultados discriminatorios. Cuando esto ocurre, el tribunal exige que las compañías demuestren que los criterios son justos, es decir no arbitrarios y que están relacionados con el tipo de trabajo.

Si no se da relación entre los criterios y el trabajo, entonces son arbitrarios y discriminatorios. Por ejemplo el Tribunal defendía como discriminatorio el uso de un test de personalidad y un diploma de estudios secundarios para seleccionar a trabajadores y trabajadoras de la limpieza porque estos criterios no estaban relacionadas con el tipo de trabajo y porque discriminaban contra la población afro-americana. Michael Lipski analizó muy bien como a mediados de los 60 y precisamente por influjo del Movimiento por los Derechos Civiles se empieza a comprender como los estereotipos raciales se burocratizan por burócratas que trabajan a nivel de calle. Maestros, policías y jueces de juzgados pequeños tienen que trabajar en condiciones de mucha presión y poca información. Tienen que tomar decisiones rápidas y críticas que afectan a la vida de grandes grupos de población. Para tomar estas decisiones rápidas incorporan estereotipos raciales con lo cual los resultados son siempre discriminatorios.

“durante demasiado tiempo hemos estado atrapados en una especie de pensamiento individualista en la consideración del racismo que exige que haya un actor racista (que casi siempre es algún vecino) para que haya una acción racista y que por ello separe RAZA y CLASE como dos categorías distintas ”

Dentro de estas consideraciones se plantea el problema del racismo institucional que fue planteado por primera vez en un libro de Stokely Carmichael (que posteriormente se llama Kwame Ture) y de Charles Hamilton. Como el título del libro indica los 2 autores son dos teóricos del movimiento del "Black Power." En este libro desarrollan un análisis de la desigualdad racial y de la perpetuación del gueto en las ciudades norteamericanas como un preludio de la discusión de las estrategias políticas que los negros americanos deben seguir para enfrentarse a la opresión. Al principio del libro se establece un contraste entre el "racismo institucional" (termino que se introduce por primera vez en este momento) y el racismo individual.

“*el racismo institucional está mas encubierto y sutil y está asociado con instituciones perfectamente asumidas y establecidas en la sociedad*”

El racismo institucional está mas encubierto y sutil y está asociado con instituciones perfectamente asumidas y establecidas en la sociedad. Ponen el ejemplo de los niños negros que mueren por falta de alimentos y medicinas y la manera en la que los negros se encuentran en las casas peores y mas dilapidadas en las ciudades. El racismo institucional se basa en "el influjo continuo y extendido de actitudes y practicas en contra de los negros." Con ello se refieren a la actitud de superioridad de los blancos que cruza toda la sociedad "a nivel individual e institucional de una manera abierta y oculta."

“*la interrelación entre unas instituciones y otras trae consigo el reforzamiento de las desigualdades*”

Lo que interesa a estos dos autores son los resultados, no las intenciones. Por ello el racismo institucional se refiere a los efectos y por ello en su análisis las consecuencias son mucho mas importantes que las intenciones o la manera de operar de las instituciones.

Jenny Williams resume bien los aspectos que son subrayados en la idea del racismo institucional:

- a) la producción de la desigualdad racial en un conjunto amplio de instituciones en base a su funcionamiento ordinario;
- b) la irrelevancia de las intenciones de las personas implicadas;
- c) el desarrollo histórico de la exclusión y opresión racial;
- d) las relaciones entre instituciones entre las instituciones que traen consigo que las desigualdades se hagan acumulativas.

Otro fenómeno importante es el hecho de que la interrelación entre unas instituciones y otras trae consigo el reforzamiento de las desigualdades. Hay un capitulo del libro que se titula *Dynamite the Ghetto* en donde se afirma que "el problema central dentro del gueto es el circulo vicioso que se crea por la falta de casas decentes, de trabajos decentes y educación adecuada, estas son las implicaciones extensivas del racismo institucional."

Hay que subrayar la importancia central que en todo esto tiene la institución de la vivienda.

Otro aspecto al que estos autores dan mucha importancia es al hecho de que las ideologías racistas tienen un papel en iniciar, sostener y justificar el dominio racial sobre los negros.

Pero el racismo no se refiere únicamente a las ideologías sino también a decisiones y políticas que sirven de hecho para subordinar a estas poblaciones.

Una vez que estos procesos están en marcha, es posible que la ideología, que estaba presente al principio, sea negada, como ocurre con mucha frecuencia.

“el racismo no se refiere únicamente a las ideologías sino también a decisiones y políticas que sirven de hecho para subordinar a estas poblaciones ”

DISCRIMINACIÓN POR DISCAPACIDAD EN EL ÁMBITO DEL EMPLEO Y LA OCUPACIÓN

José Fernando Lousada Arochena

Magistrado especialista del orden social. TSJ de Galicia

La tutela jurídica de la discriminación por discapacidad en el ámbito internacional y comunitario

La tutela jurídica frente a la discriminación por discapacidad es de reciente aparición. Y es que la concepción de las personas discapacitadas como sujetos sin capacidad de obrar y necesitados de protección, tan arraigada en nuestra cultura jurídica desde el Derecho Romano, no empezó a cambiar hasta finales del Siglo XX. De hecho, la Declaración Universal de Derechos Humanos (1948) no alude a la discapacidad como causa de discriminación. Tampoco el Convenio 111 de la OIT sobre discriminación en el empleo y la ocupación (1958), aunque sí se alude a la discapacidad para considerar no discriminatorias las medidas dirigidas a personas que, como los inválidos, son acreedores de necesidades especiales de asistencia.

Se sustentaba esta alusión –y algunas otras de aquellas épocas- en una concepción médico asistencial individual que se desarrolló en dos Resoluciones de la Asamblea General de las Naciones Unidas, la 2856, de 20 de diciembre de 1971, sobre derechos del retrasado mental, y la 3447, de 9 de diciembre de 1975, sobre derechos de los impedidos. La discapacidad se consideraba una deficiencia física, psíquica o sensorial de cada individuo y las mismas denominaciones, algunas de las cuales serían percibidas actualmente como ofensivas, denotan esa consideración. Por ello, la actuación de los poderes públicos se limitaba a un apoyo asistencial a cada individuo –ejemplo típico: facilitar al paralítico una silla de ruedas-.

Con la Resolución 37/52 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 3 de diciembre de 1982, Programa de Acción Mundial para los Impedidos, dictada tras el Año Internacional de la Discapacidad (1981), comienza a ceder terreno el modelo médico asistencial individual a favor de otro modelo diferente llamado social. El modelo social considera que la discriminación por discapacidad no obedece tanto a una supuesta menor capacidad del individuo como a los prejuicios

“la discapacidad se consideraba una deficiencia física, psíquica o sensorial de cada individuo y las mismas denominaciones, algunas de las cuales serían percibidas actualmente como ofensivas, denotan esa consideración ”

sociales –en el ejemplo, la integración del paralítico no se solventa con una silla de ruedas, se deben de eliminar las barreras arquitectónicas o, dicho con más generalidad, los prejuicios sociales que los mantienen fuera del disfrute de los derechos-.

Un modelo social que se ha afianzado en la Resolución 48/96 de la Asamblea General de las Naciones Unidas, de 20 de diciembre de 1993, Normas Uniformes sobre la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, que –en su artículo 7- establece los principios generales de las políticas de empleo, a saber (1) el objetivo principal debe ser facilitar el acceso al mercado de trabajo abierto, quedando como último recurso el empleo protegido, (2) el apoyo activo a la integración a través de la formación profesional, cuotas basadas en incentivos, o asistencia financiera a las empresas de personas discapacitadas, y (3) el estímulo a las empresas para acometer ajustes razonables para empleo de personas discapacitadas.

“*la Directiva 2000/78/CE aplica a la discriminación por discapacidad los conceptos generales de discriminación directa e indirecta y de acoso en el mismo ámbito de aplicación de las demás formas de discriminación*”

Tal evolución ha culminado, en el ámbito internacional, con la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, de 13 de diciembre de 2006, cuyo propósito es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente –artículo 1- reconociendo el derecho a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido o aceptado en un mercado y un entorno laborales que sean abiertos, inclusivos y accesibles a las personas con discapacidad –artículo 27-, y a nivel de vida adecuado y protección social –artículo 28-.

Igualmente responde a este modelo social la Directiva 2000/78/CE, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. Tal norma comunitaria aplica a la discriminación por discapacidad los conceptos generales de discriminación directa e indirecta y de acoso –artículo 2-, en el mismo ámbito de aplicación de las demás formas de discriminación –con la única diferencia de la posible exclusión de las fuerzas armadas, artículo 3-, y con una especial referencia a los ajustes razonables para las personas discapacitadas si no son una carga excesiva para la empresa, no siéndolo cuando esos ajustes se palian con medidas de apoyo público –artículo 5-.

En el desarrollo de la norma comunitaria, se declaró el 2003 como Año Europeo de las Personas con Discapacidad, y se han dictado numerosos actos comunitarios, debiendo destacar el Plan de Acción 2004-2010, evaluable en periodos bianuales para alcanzar su máxima efectividad. A pesar de estos esfuerzos, la situación dista mucho de ser satisfactoria, y así lo destacó, con ocasión de las evaluaciones bianuales, el Comité Económico y Social Europeo, afirmando –en 20.4.2006- que “*la Estrategia Europea de Empleo era uno de los principales bancos de pruebas para medir el grado de compromiso de la UE y de los*

Estados miembros con el plan de acción en materia de discapacidad, ninguno ha pasado la prueba”.

El sistema español de integración laboral de personas discapacitadas

La obligación de los poderes públicos de realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas, prestándoles atención especializada y amparándolos en sus derechos de ciudadanía, establecida en el artículo 49 de la Constitución, unida a la prohibición general de discriminación de su artículo 14, han determinado el desarrollo de una normativa bastante sólida en orden a la integración laboral de las personas discapacitadas que arranca con la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social de los Minusválidos (LISMI), la cual –y así lo reconoce su artículo 2- se construye sobre las Resoluciones de la ONU sustentadas en el llamado modelo médico asistencial individual.

Más modernamente, la Ley 51/2003, de 2 de diciembre, de igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal de las personas con discapacidad (LIONDAU), y la Ley 62/2003, de 30 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social –de transposición de la Directiva 2000/78/CE-, han supuesto una mejora del aparato normativo con recepción expresa del modelo social. Si bien no se debe dejar pasar la ocasión para criticar la técnica jurídica utilizada, ya que, ni es muy lógico realizar una transposición en una ley de acompañamiento, ni dividir la regulación en dos leyes –en tres con la LISMI- que, además, no contienen referencias la una sobre la otra, a pesar de ser casi simultáneas.

Al amparo de esta normativa legal, se han desarrollado medidas de integración laboral de las personas discapacitadas, unas dirigidas a la preferente integración en el mercado de trabajo ordinario, y otras dirigidas a la creación y mantenimiento de empleo protegido. En cuanto a las medidas de integración en el mercado de trabajo ordinario, se puede aún distinguir entre las de fomento del empleo y las de empleo selectivo. Las de fomento del empleo –artículo 38.4 de la LISMI- se traducen en una profusa regulación reglamentaria –de imposible detalle en el presente estudio- de subvenciones y bonificaciones para contratos indefinidos, formativos o temporales, y en subvenciones para la adaptación del puesto de trabajo.

Y las medidas de empleo selectivo se traducen en una cuota de reserva del 2% de los puestos de trabajo en empresas públicas o privadas con más de 50 trabajadores –artículo 38.1 de la LISMI-, que, en determinadas condiciones establecidas reglamentariamente, puede ser sustituida por medidas alternativas consistentes en (1) la realización de un contrato mercantil o civil con un centro especial de empleo o con un trabajador autónomo con discapacidad, para determinadas actividades, (2) la realización de donaciones y de acciones de patrocinio, siempre de carácter monetario, a determinadas entidades beneficia-

“la obligación de los poderes públicos de realizar una política de prevención, tratamiento, rehabilitación e integración de las personas discapacitadas establecida en el artículo 49 de la Constitución, unida a la prohibición general de discriminación de su artículo 14, han determinado el desarrollo de una normativa bastante sólida en orden a la integración laboral de las personas discapacitadas ”

“se han desarrollado medidas de integración laboral de las personas discapacitadas, unas dirigidas a la preferente integración en el mercado de trabajo ordinario, y otras dirigidas a la creación y mantenimiento de empleo protegido ”

rias, o (3) la constitución de un enclave laboral –Real Decreto 364/2005, de 8 de abril-.

“la norma legal ha amparado el continuo incremento de la reserva en las sucesivas ofertas anuales de empleo público con olvido de que, para corregir esta deficiencia, más que elevar las cuotas, lo mejor sería erradicar los factores que llevan a las personas discapacitadas a no acudir a las convocatorias de empleo público ”

Por el notorio incumplimiento de la cuota de reserva en la Administración General del Estado, y a los efectos de alcanzar de modo progresivo esa cuota de reserva, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, autorizó la reserva de un cupo no inferior al 5% de las vacantes en las ofertas de empleo público para ser cubiertas entre personas cuyo grado de discapacidad sea igual o superior al 33%. Tal norma legal ha amparado el continuo incremento de la reserva en las sucesivas ofertas anuales de empleo público con olvido de que, para corregir esta deficiencia, más que elevar las cuotas, lo mejor sería erradicar los factores que llevan a las personas discapacitadas a no acudir a las convocatorias de empleo público.

Las medidas dirigidas a la creación y el mantenimiento de empleo protegido, que se aplican a personas que, por la naturaleza o consecuencias de su discapacidad, no pueden, provisional o definitivamente, ejercer una actividad laboral ordinaria –artículo 41 de la LISMI-, se traducen en la regulación de los centros especiales de empleo –Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre- y de una relación laboral especial –Real Decreto 1368/1985, de 17 de julio-. Sin entrar en el detalle, hay dos aspectos esenciales del empleo protegido que se garantizan reglamentariamente: (1) la permanente adaptación del trabajo a la capacidad del trabajador discapacitado, y (2) la función asistencial del centro especial de empleo.

Como institución puente entre el empleo ordinario y el empleo protegido, se regula reglamentariamente el enclave laboral –Real Decreto 290/2004, de 20 de febrero-, que se define como el contrato entre una empresa del mercado ordinario de trabajo, llamada empresa colaboradora, y un centro especial de empleo para realizar obras o servicios que guarden relación directa con la actividad normal de aquélla y para cuya realización un grupo de trabajadores se desplaza temporalmente al centro de trabajo de la empresa colaboradora. Si bien se mira, se trata de un tráfico de mano de obra que, para no encubrir fraudes, obliga a cumplir los aspectos esenciales del empleo protegido –vg. adaptación del trabajo y función asistencial-.

“no existe un concepto de persona discapacitada que, aplicable en cualquier momento y lugar, permita determinar de manera universal quien lo es y quien no lo es ”

Acerca del concepto de persona discapacitada

No existe un concepto de persona discapacitada que, aplicable en cualquier momento y lugar, permita determinar de manera universal quien lo es y quien no lo es. Tal concepto tampoco existe a nivel comunitario. Es más, ni siquiera existe a nivel interno español. Y es que existe una acusada tendencia normativa a ofrecer un concepto válido solo a los efectos de la norma donde se establece, que se acentúa considerando que esa norma puede ser estatal, autonómica, local o municipal. Lo cual dificulta sobremanera, no ya los estudios comparados entre los ordenamientos jurídicos mundiales y europeos, sino incluso

la valoración, dentro de España, del alcance global de la cobertura de situaciones de discapacidad.

De todos modos, la LISMI y la LIONDAU ofrecen sendos conceptos de persona discapacitada que, por su vocación de generalidad, suelen ser usados como referentes. A los efectos de la LISMI, se entiende por discapacitado *“toda persona cuyas posibilidades de integración educativa, laboral o social se hallen disminuidas como consecuencia de una deficiencia, previsiblemente permanente, de carácter congénito o no, en sus capacidades físicas, psíquicas o sensoriales”* –artículo 7 de la LISMI-, remitiendo a una evaluación personalizada realizada por organismos administrativos, que se realiza conforme al procedimiento y a los baremos actualmente recogidos en el Real Decreto 1973/1999, de 23 de diciembre.

Y a los efectos de la LIONDAU, se entiende por personas con discapacidad *“aquéllas a quienes se les haya reconocido un grado de minusvalía igual o superior al 33%”*, añadiendo una equiparación a ese grado de discapacidad de los pensionistas de incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez de la Seguridad Social y de jubilación o retiro por incapacidad o inutilidad de Clases Pasivas. Lo cual podría hacer pensar que unos y otros pensionistas ostentan un grado de minusvalía igual o superior al 33%. Pero el Tribunal Supremo entiende que la equiparación legal es solo a efectos de la LIONDAU –SSTS de 21 de marzo de 2007 (3)-. En consecuencia, se mantiene la diversidad de los conceptos de discapacidad.

La discriminación por asociación

Interpretando la Directiva 2000/78/CE, la Sentencia de 17 de julio de 2008, Caso Coleman, del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha introducido una nueva categoría de discriminación: la discriminación por asociación. Y es que la Sra. Coleman no era la persona discapacitada, sino la cuidadora de una persona discapacitada, aunque la discriminación se le produce, justamente, por ser cuidadora de una persona discapacitada. El Tribunal de Justicia considera que la discriminación por discapacidad no se constriñe a la discriminación sufrida por la persona discapacitada, incluyendo también la sufrida por cualquier otra persona siempre que sea por causa de la discapacidad de una persona con que esta otra se relacione.

La situación de las personas cuidadoras de personas discapacitadas fue un tema prácticamente eludido en la LIONDAU –se circunscribió a una tímida ampliación de la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares discapacitados regulada en el artículo 46.3 del ET-. Mayor atención se les ha prestado en la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de promoción de la autonomía personal y atención a personas en situación de dependencia, aunque su plena aplicación aún tardará en completarse. También en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en cuanto se mejoran los derechos de conciliación.

“el Tribunal de Justicia considera que la discriminación por discapacidad no se constriñe a la discriminación sufrida por la persona discapacitada, incluyendo también la sufrida por cualquier otra persona siempre que sea por causa de la discapacidad de una persona con que esta otra se relacione ”

Ahora bien, aún reconociendo la mejora de la situación de las personas cuidadoras de personas dependientes –ésta aún no completada- y de la situación de las personas trabajadoras a los efectos de ejercer sus derechos de conciliación en relación con familiares discapacitados, seguirá faltando una declaración general de prohibición de discriminación por asociación en los supuestos de discapacidad –y, probablemente, en algún otro supuesto, aunque la cuestión todavía está huérfana de una reflexión profunda- que no solo se debe de referir a las personas cuidadoras, sino a cualesquiera otras que aparezcan en relación con la persona discapacitada, una laguna normativa que, sin duda alguna, dificultará las reclamaciones.

La multidiscriminación

Las situaciones de multidiscriminación son habituales en el ámbito de la discriminación por discapacidad, en especial en relación con el sexo, y tanto en lo que se refiere a la persona discapacitada como en lo que se refiere a la persona relacionada con la persona discapacitada. Sin embargo, ni la LISMI ni la LIONDAU se refieren expresamente a estas situaciones. En la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, es donde aparece una alusión a las mujeres con discapacidad como colectivo de especial vulnerabilidad, habilitando a los poderes públicos para adoptar medidas de acción positiva –artículo 14.6º-. Pero hasta el momento no pasan de ser declaraciones legales de intención.

¿Qué es lo que falla? De la protección de las minorías a las sociedades integradoras

El sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad presenta, en su aplicación, una eficacia muy insuficiente, ofreciendo bajos niveles de empleo –alrededor del 30%- de la personas discapacitadas en edad laboral, mientras ese nivel de empleo es muy superior –alrededor del 75%- para las personas no discapacitadas en edad laboral. Y esa brecha diferencial no es un fenómeno exclusivo de España. ¿Qué es, en consecuencia, lo que, a pesar de todas las normas internacionales, comunitarias e internas, determina ese bajo nivel de empleo de personas discapacitadas que, además, no es privativo de España, sino que se encuentra en otros Estados miembros de la Unión Europea?

Aunque a lo largo de la exposición se han destacado algunas deficiencias teóricas –la defectuosa técnica legislativa y los profusos desarrollos reglamentarios, la dificultad de establecer medidas eficaces de empleo selectivo, la diversidad de conceptos de persona discapacitada, la no contemplación de la discriminación por asociación, o la ausencia de medidas específicas de acción positiva en casos de multidiscriminación-, y algunos riesgos aplicativos –como el de convertir a los centros especiales de empleo en traficantes de mano de obra a través de enclaves laborales-, lo cierto es que, siendo importantes, no

“*las situaciones de multidiscriminación son habituales en el ámbito de la discriminación por discapacidad, en especial en relación con el sexo, y tanto en lo que se refiere a la persona discapacitada como en lo que se refiere a la persona relacionada con la persona discapacitada*”

“*el sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad presenta, en su aplicación, una eficacia muy insuficiente*”

justifican tal grado de ineficiencia del sistema español de tutela jurídica de la discriminación por discapacidad.

Las causas de la ineficiencia –que existen también en otros países– obedecen, sobre todo, a que, actualmente, la implantación del nuevo modelo social dista de ser satisfactoria. El legislador a todos los niveles ha asumido formalmente el nuevo modelo social (1) cambiando la denominación de retrasado, subnormal, impedido, o minusválido, por la de discapacitado, o, más correctamente, por la de persona discapacitada o con discapacidad, y (2) prohibiendo la no discriminación por discapacidad a veces genéricamente otras veces detallando discriminación directa e indirecta, acoso, discriminación por asociación, o multidiscriminación. Pero materialmente no ha ejecutado todo a lo que obliga el modelo social.

Y es que la tutela jurídica de la discriminación por discapacidad obliga a superar la idea tradicional de proteger a una minoría –que, dicho sea de paso, no lo es tanto en cuanto se sitúa en alrededor del 15% de la población europea en edad de trabajar–, para crear una sociedad integradora, donde principios como el de vida independiente de la persona discapacitada, normalización, accesibilidad universal, diseño para todos, diálogo civil o transversalidad de las políticas en materia de discapacidad, que son, justamente, los principios en los cuales se inspira la LIONDAU –véase su artículo 2–, sean efectivos, y no, como a veces nos parecen a la vista de la situación real de las personas discapacitadas, de ciencia ficción.

Tales principios presentan, en el ámbito del empleo y de la ocupación, una concreción muy específica, que son las medidas de adaptación del puesto de trabajo a las personas discapacitadas, las cuales, en el derecho español, son objeto muy residual de las medidas de empleo selectivo a través de subvenciones, y cuya ausencia en las empresas no se considera como una conducta discriminatoria, cuando, si asumimos con coherencia el modelo social, sí que lo es, y ello debiera llevar aparejadas las consecuencias jurídicas oportunas. Aquí –y no tanto en el incremento de las subvenciones o bonificaciones para contratos, o en la elevación de las cuotas de reserva– se encuentra algunas claves para alcanzar la igualdad.

Bibliografía básica

- Valdés Dal-Ré, F. (dir): *Relaciones laborales de las personas con discapacidad*. Biblioteca Nueva. Fundación Francisco Largo Caballero. Fundación ONCE. Fundación José Ortega y Gasset. Madrid, 2005.
- Laorden, J. (dir): *Los derechos de las personas con discapacidad* (3 vols). Consejo General del Poder Judicial. Caja Madrid Obra social. Madrid, 2007.

“la tutela jurídica de la discriminación por discapacidad obliga a superar la idea tradicional de proteger a una minoría para crear una sociedad integradora ”

“las medidas de adaptación del puesto de trabajo a las personas discapacitadas cuya ausencia en las empresas no se considera como una conducta discriminatoria, cuando, si asumimos con coherencia el modelo social, sí que lo es ”