# CADENAS GLOBALES DE PRECARIEDAD: TRABAJO Y DESIGUALDAD



Organiza: Comité de Investigación de Sociología del Trabajo de la FES

Edición:

María José Díaz Santiago (UCM)

Pablo López Calle (UCM)

Antonio J. Ramírez (UCM)



### CADENAS GLOBALES DE PRECARIEDAD: TRABAJO Y DESIGUALDAD



Organiza: Comité de Investigación de Sociología del Trabajo de la FES

Edición:

María José Díaz Santiago (UCM)

Pablo López Calle (UCM)

Antonio J. Ramírez (UCM)

ISBN: 978-84-09-37704-6



#### Comité científico

Arturo Lahera (UCM), Aurora Galán (UCLM), Begoña Marugán (UC3M), José Calderón (Univ. de Lille, Francia), Pilar Carrasquer (UAB), Juan José Castillo Alonso (UCM), Andrés Pedreño (UM), María Elena Gadea (UM), Teresa Torns (UAB), Alberto Riesco (UCM), Alba Artiaga (UJCI), Carlos de Castro (UAM)

#### Comité organizador

Antonio J. Ramírez Melgarejo (UCM), Pablo López Calle (UCM), María José Díaz (UCM), Stribor Kubric (UCM), Sara Moreno Colom (UAB), Miguel Ángel García Calavia (UV), Paloma Moré Corral (U de A Coruña), David Luque Balbona (U Oviedo)

### CADENAS GLOBALES DE PRECARIEDAD: TRABAJO Y DESIGUALDAD

### V ENCUENTRO / REUNIÓN INTERCONGRESUAL ACTAS DICIEMBRE 2020

## BLOQUE 1: NUEVAS Y VIEJAS FORMAS DE TRABAJO ATÍPICO EN TIEMPOS DE CRISIS Y DESIGUALDADES.

TIEM	IPOS DE CRISIS Y DESIGUALDADES.
1.	El teatro INTERSOC como metodología participativa para el análisis de la precariedad laboral en tiempos pandémicos
	Propuesta del Aula Laboratorio de Teatro Social UCM. Stribor Kuric, María José Díaz, Pablo López Calle, Irene Pastor Bustamante y Cristina Pastor. Universidad Complutense de Madrid
2.	Gerencialismo digital en el trabajo de plataforma. El caso de los/as conductores/as de VTC en Madrid después del confinamiento. Víctor Riesgo Gómez. Universidad Nacional a Distancia
3.	Pugna interpretativa sobre la nueva cuestión social.       Antonio Antón Morón.         Universidad Autónoma de Madrid       36
4.	El peso del trabajo cedido en el sistema de empleo español. María del Mar Marín Capilla. Universitat de València
BLOC	QUE 2: CADENAS GLOBALES DE VALOR Y ACCIÓN SINDICAL.
5.	El miedo como estrategia ante el colapso del sistema. Ángel J. Olaz Capitán. Universidad de Murcia
6.	El escenario de la pertenencia a sindicatos en la era pre-Covid. Evolución y género. Loreto Vázquez Chas. Universidade da Coruña
7.	Los planes de igualdad ¿una oportunidad de la negociación colectiva para la igualdad de género? Begoña Marugán Pintos. Universidad Carlos III de Madrid
	QUE 3: TRANSFORMACIONES EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y DICIONES DE TRABAJO. ESTRUCTURA OCUPACIONAL
8.	La gestión de la fuerza de trabajo académica en la racionalidad neoliberal: hacia un sujeto académico emprendedor. Lorenzo García Martín. Universidad Complutense de Madrid

9.	Las tecnologías de subjetivación en el ámbito de la consultoría de recursos humanos. Daniel Candil Moreno. Universidad Complutense de Madrid 116
10	Oviedo
BLO	QUE 4: DESIGUALDAD, GÉNERO Y TRABAJO DE CUIDADOS
11	. Mujeres rurales entre la tradición y la modernidad, respuestas locales en la industria agroalimentaria en Albacete a prácticas de las cadenas de valor globales. Aurora Galán Carretero. Universidad de Castilla La Mancha. Y María José Díaz Santiago. Universidad Complutense de Madrid)
12	La externalización del Servicio de Ayuda a Domicilio. Implicaciones para los cuidados y las condiciones laborales. Irene García Mallo y Antía Pérez-

## BLOQUE 1: NUEVAS Y VIEJAS FORMAS DE TRABAJO ATÍPICO EN TIEMPOS DE CRISIS Y DESIGUALDADES.

# EL TEATRO INTERSOC COMO METODOLOGÍA PARTICIPATIVA PARA EL ANÁLISIS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN TIEMPOS PANDÉMICOS

Propuesta del Aula Laboratorio de Teatro Social. UCM

Stribor Kuric, María José Díaz, Pablo López Calle, Irene Pastor Bustamante y Cristina Pastor. <u>aulateatrosocial@ucm.es</u>

El Aula Laboratorio de Teatro Social es un espacio de cocreación e investigación de las Ciencias Sociales, generado en el año 2016 en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UCM que junto a la labor desarrollada con las tres ediciones del Proyecto de Innovación docente "Innovación metodológica del Teatro Social (Teatro Intervención Sociológica) para el aprendizaje de las Ciencias Sociales en el aula" (INSOCTEA) pretende innovar en la investigación social teórica y práctica del Teatro como metodología participativa para profundizar en la precariedad laboral con perspectiva de género.

El Teatro de Intervención Sociológica (INTERSOC) consiste principalmente en dar vida a testimonios, explorar situaciones, deseos y dificultades del alumnado a través de diferentes herramientas que se difuminan entre el proceso de cocreación de la obra y la puesta en reflexión con los otros, muchas veces sus iguales, con lo que se da a llamar el espectactor en el teatro del oprimido, y que de forma dialógica expone las condiciones de trabajo y vida de un alumnado, determinado, en preparación para un mercado de trabajo también en determinación.

Palabras clave: Teatro de Intervención Sociológica, metodologías participativas, Precariedad laboral, género

#### 1.- Introducción

En el Aula Laboratorio de Teatro Social (TS) de la UCM nos estamos centrado en conocer y analizar las problemáticas de género y precariedad laboral que afectan al alumnado de la Universidad Complutense de Madrid. Lamentablemente parece que la precariedad laboral ha llegado para recrudecerse en todo el territorio nacional generando repercusiones directas e indirectas que afectan a la población trabajadora y por ende al alumnado complutense que se encuentra activo o mirando hacia la incorporación al mercado de trabajo. La precariedad laboral y el desempleo son dos caras de la misma moneda con las que se manejan cotidianamente el alumnado universitario en sus trayectorias laborales lo que les genera un imaginario prototípico que se refleja en las dramaturgias que se generan el Aula de Teatro Social y que se ha dado en llamar Teatro de Intervención Sociológica (INTERSOC).

Se trata de una metodología enmarcada en la Investigación Acción Participativa (IAP), que muestra y pone en práctica un conjunto de técnicas para el análisis y la intervención en la realidad social a través del teatro. Se ha desarrollado una combinación de técnicas de investigación sociológica y técnicas que provienen del Teatro Social, principalmente: el Teatro del Oprimido, el Teatro Foro, el Teatro de la Imagen y el Teatro de la Escucha. De este modo, se despliega un enfoque metodológico participativo que aúna de forma cocreativa el método sociológico para la investigación social del trabajo con el método artístico para analizar las condiciones de trabajo y vida con perspectiva de género (Kuric, Díaz Santiago, López Calle y Pastor Bustamante, 2020). La relación metodológica parte de un "sujeto en proceso" articulado desde el alumnado universitario pero conformado por todas las personas implicadas en el Aula Laboratorio de Teatro Social, en constante transformación. Desde los testimonios y experiencias de las personas participantes se exploran las situaciones, deseos y dificultades del alumnado implementando diferentes herramientas para plasmarlas en el proceso de cocreación de la obra. En última instancia, con la representación del espectáculo se genera un proceso de reflexión colectiva, sobre todo entre grupos de pares, interpelando a cualquiera que asista a la misma a través de la noción del espectactor, originada en el teatro del oprimido. Se plantea de este modo una estrategia dialógica para exponer las condiciones de trabajo y vida de un alumnado, determinado, en preparación para un mercado de trabajo también en determinación. Concretamente, en este caso, del alumnado universitario y de educación secundaria en su transición a la vida adulta, donde el trabajo se interpone en toda su centralidad dentro de un orden social cada vez más difuso.

En esta comunicación nos proponemos como objetivo explicar la metodología participativa creada a través de los últimos cuatro años en programas de innovación docente INTERSOC para el análisis de la precariedad laboral del alumnado universitario en su transición final a la vida adulta. Para ello, se explicará la metodología participativa INTERSOC como técnica de análisis, para posteriormente explicar a través de un estudio de caso la precariedad juvenil situada en tiempos de pandemia.

#### 2.- INTERSOC como técnica de análisis

De alguna forma se trata de poner en juego la confluencia dramatizada de las lógicas del trabajo y del empleo que constituyen la relación salarial moderna: la acción comprensiva por parte de los actores de las transformaciones estructurantes de la realidad social en el ámbito del trabajo, unida a las elecciones y acciones por parte de las instituciones y la propia población "activa" en el ámbito de la llamada búsqueda de la empleabilidad personal. Trabajando así colectivamente las contradicciones que atraviesan dichas relaciones.

El trabajo del Teatro INTERSOC en torno a la figura central del opresor-oprimido (el sujeto-sujetado, el estructurante estructurado, etc...), adquiere un elevado grado de potencia analítica y política en esta área de investigación: la del trabajo y los trabajadores-empleadores situados en las cadenas de valor. Dicho de otra manera, el concepto de Cadena de Valor también está enlazado en un plano epistemológico con el método crítico comprensivo que se aplica en el Teatro de Intervención Sociológica.

La propuesta de valor de nuestro quehacer en el Aula de Teatro Social desde INSOCTEA IV, se enmarca en la necesidad de analizar el vínculo entre transformaciones productivas y procesos de inserción al mercado de trabajo, la relación entre el trabajo y el empleo, desde una perspectiva comprensiva, tanto desde el punto de vista científico u objetivo como desde el punto de vista personal o subjetivo.

Por una parte, trata de dotar a los participantes de herramientas de comprensión del funcionamiento real de las relaciones salariales para neutralizar los procesos de culpabilización clásicos del llamado individualismo metodológico.

Por otra, trata de preparar a los estudiantes para una inserción al mercado de trabajo que se presenta cada vez más difícil e incierta, proveyéndoles de recursos emocionales y colectivos para facilitarles emocionalmente dicha integración y para poder intervenir y participar en la transformación de sus mecanismos y regulaciones.

De este modo, pretendemos aplicar en todo el proceso una metodología mediata, dinámica e interactiva dentro de las ciencias sociales a través de la creación colectiva de la realidad social que el alumnado conoce. Metodología a través de la cual el alumnado puede reflexionar y dialogar de manera crítica y, desde su experiencia subjetiva, sobre trabajo y empleo.

La propuesta también profundiza en la triangulación del uso de las técnicas del Teatro Foro y de la Investigación Acción Participativa (IAP), configurando lo que hemos denominado como Investigación de Teatro de Intervención Sociológica donde nos aproximarnos a la realidad social para comprenderla, representarla e intentar transformarla a través de la combinación de metodologías tradicionales académicas y de sociopráxis (Kuric, Díaz, López Calle y Pastor, 2020).

Este teatro de perspectiva sociológica, visto de esta manera, podría mostrarse como un método para elaborar artísticamente un "modo de formar" lo social e intentar ofrecer nuevas miradas a las relaciones de género y sociales de producción, tanto internas como externas, a través de la cocreación o creación colectiva del alumnado universitario. El proyecto aporta una dimensión formativa vinculada al ámbito subjetivo, donde se trabaja con relatos de vida y el ámbito socio-cultural concreto del alumnado participante en el aula.

El alumnado se enfrenta a conflictos objetivos y estrategias subjetivas para intentar comprender y/o dialogar sobre posibles soluciones a su conflicto con la precariedad laboral en su trayectoria académica y universitaria. El género, en dicha particularidad y bajo esa relación dialógica, refuerza la sensación de precariedad laboral a través de la prevalencia de estereotipos y sesgos inconscientes basados en el genérico masculino/hombre.

Nos interesa analizar las motivaciones del alumnado en el proceso de aprendizaje del Teatro Social. Unas de las cuestiones con las que tradicionalmente se enfrenta el profesorado en el aula es la falta de motivación del alumnado, incluso en las asignaturas optativas, y que se ha podido vislumbrar que no ocurre en el alumnado que se acerca al Aula- Laboratorio como participante/ investigador/actor, pero tampoco entre el que se acerca como espectactor. Así como, Identificar los aspectos socioculturales concretos del alumnado que le conectan con el aprendizaje y la creación de la obra. Qué aspectos hacen que el alumno o alumna quiera investigar y llevar a escena elementos vinculados a los fenómenos sociales abordados en el proyecto.

Se trata de Aplicar herramientas propias del Teatro Social con aportes teóricos de la Sociología Clínica lo que facilita la experimentación y la investigación a través de la acción participativa y el análisis de lo subjetivo.

La dicotomía carácter-destino en la relación individuo-orden social considerando las estructuras de dominación e incidiendo sobre las relaciones, a menudo invisibilizadas, poniendo el foco en la individualización del conflicto de clase y su proceso de interiorización. Tensión que ya hemos analizado, por ejemplo, en el texto titulado "Alicia"

y yo" (López Calle, 2011). En el que "a través del relato de una joven madrileña de treinta años, y la narración y testimonio de experiencia vital en torno a las contradicciones del trabajo que están detrás de su precaria situación vital" nos paramos a pensar sobre la forma en que se activan en los relatos de vida del alumnado participante en el Aula-Laboratorio de Teatro Social los conceptos de explotación, alienación y reproducción. La posición del autor de la trama.

Mientras en el Aula Laboratorio de TS se trabajará desde el relato autobiográfico, como veremos más abajo, (el de la presentación de sí en la lógica del carácter ["mis motivos son la causa de mis acciones"]), En el citado texto de Alicia y Yo, por ejemplo, se nos presentan dos trayectorias paralelas en el curso de su incorporación al mundo laboral de la protagonista: de una parte, el proceso de paulatina precarización vital —debido al proceso de desvalorización estructural de sus capacidades formativas y aptitudes personales—a medida que transita por distintos empleos y situaciones de paro. De otra, y en paralelo, la eficacia de ciertos dispositivos institucionales de inculpación que la señalan a ella misma como la causa de dicha desvalorización. A partir de aquí, el tema central de nuestra reflexión tiene una formulación simple: el de cómo el alumnado universitario (Alicia) enfrenta la contradicción entre, por una parte, una situación estructural (la del mercado de trabajo) que objetivamente ---esto es, estadísticamente---ofrece cada vez menos oportunidades de empleo y peores condiciones de trabajo, y cuya evidencia le exculparía, al menos a nivel personal, de su fracaso en la búsqueda de un puesto de trabajo decente. Y por otra, la necesidad vital, reforzada por el discurso institucional, de seguir creyendo que es posible, a partir de sus propios recursos y de su esfuerzo individual, romper con esta situación estructural.

Se trataría de intentar descubrir cómo se articulan los procesos de explotación y alienación en el trabajo en la historia de Alicia —y qué efectos tienen sobre su «estado interno»—, y cómo esa articulación contribuye, a su vez, a la invisibilización de los procesos de explotación y alienación en el trabajo que contribuye a la reproducción del sistema de organización social que los genera.

Vamos a presentar un ejemplo ilustrativo sobre la realidad de Sara derivada de un abandono temprano del mercado de trabajo, como estrategia familiar para ocuparse del trabajo de los cuidados. "La reflexión dramatúrgica desde una perspectiva socio-clínica sobre explotación y alienación del trabajo en los nuevos modelos productivos de Sara antes, durante y después de acudir a la oficina de empleo con una orientadora laboral se han generado tras los reiterados comentarios de su marido (Agustín) sobre que la niña ya es adolescente y ahora ya es momento de que busques trabajo (para que sepas lo duro que es el mercado de trabajo y porque tras la bajada de salario por la crisis vamos muy justos). Ella, da un primer paso y decide acudir a su oficina de empleo para pedir trabajo/empleo. La búsqueda de un primer empleo y/o la búsqueda de empleo generan discursos internos y externos en el alumnado que nos invitan a conocer y reflexionar sobre sus realidades, miedos y vergüenzas en ese tránsito a la vida adulta que se retrotraen en las estrategias familiares de clase y, que se subsumen, en sus estrategias personales actuales. La ansiedad, la angustia y la culpa son variables que se suman en estos itinerarios, hechos vivenciados de forma individualizada que tienen su origen en lo colectivo y que son estructurados y estructurantes.

En ese sentido, a través de la cocreación colectiva se han estructurado tres momentos:

**1º. El monólogo interno** de Sara antes de acudir al Servicio de Orientación Laboral; "aunque Agustín dice que Alba ya puede organizarse sola, yo no estoy del todo de

acuerdo. Todavía es pequeña ¡con 14 años, se está todavía muy **desorientada** (transferencias subjetivas). Ahora tiene que estar centrada en estudiar y me necesita cerca. Y yo hace mucho que no trabajo y no estoy al día. Ya hace mucho que no cojo unas tijeras. Hay un montón de chicas que están preparadísimas en estética y peluquería e incluso chicos. No sé qué hacer ¡mañana voy a ir a la oficina de empleo para ver que me dicen y que posibilidades tengo. Me siento un muy **agobiada** ¡Voy a llamar a María que está más al día para ver que me cuenta! Ella nunca ha dejado de trabajar.

Mi prima Raquel, con la crisis, cerró la peluquería y ahora trabaja en otra peluquería. Quizás ella conozca a alguien que me pueda contratar. Me da **vergüenza** pedir favores.

Mañana no sé qué pedir en la oficina de empleo, ahora sólo valgo como limpiadora. A mi edad quien va a querer contratarme. Tengo **miedo**, con 5 años cotizados y sí Agustín me dejara no sé qué iba a hacer. Pensar en todo esto me da **tristeza y angustia**. Estoy cansada de tomar tranquilizantes y me siento mal al no contar a Agustín que estoy mal y que la doctora ya hace un año que me ha recomendado pastillas para que no me enrede con mis pensamientos negativos. No sé qué hacer, qué puedo hacer.

**2°. Monólogo posterior** de Sara después de acudir a la cita con la orientadora laboral "Al final no ha sido tan complicado el ir al paro pero me angustia toda la burocracia de ir de aquí para allá haciendo papeles cuando yo sé que a mi edad nadie me va a contratar. De todas maneras lo voy a hacer para que Agustín me deje tranquila y si me contrataran unas horas tampoco me importaría. Nunca saber las vueltas que da la vida y es buenos tener algo de dinero. No sé por dónde empezar. "Prepara un CV, ni que fuera tan fácil....."

Presentando el caso de Sara desde una perspectiva socioclínica y vinculándolo a las reflexiones que Pablo López Calle realiza en su artículo "Alicia y yo" y que tomaremos prestadas para el análisis del caso de Sara, detectamos que al igual que Alicia, Sara se enfrenta a "la contradicción entre, por una parte, una situación estructural (la del mercado de trabajo) que objetivamente —esto es, estadísticamente— ofrece cada vez menos oportunidades de empleo y peores condiciones de trabajo y por otra, la necesidad personal, reforzada por la estructura familiar e institucional, de seguir creyendo que es posible, a partir de su adaptación al mercado de trabajo y de su propio esfuerzo individual, poder reajustarse a lo que le dicen que tiene que hacer. Ello va a tener determinados efectos en su estado anímico y su salud mental.

3°. Una revisión desde el teatro INTERSOC ""Un análisis sociológico —del destino— es siempre un análisis estructural. Quiere esto decir que, en esencia, y a riesgo de caer en contradicciones que la invaliden, la utilización de una estructura para explicar la realidad social impide plantear cualquier posibilidad de transformación de dicha estructura por parte de los sujetos que la forman, esto es, de una transformación no estructurada. Pues el orden del destino identifica las condiciones objetivas que explican las acciones y motivaciones de los individuos y no puede más que construir estructuras incluso cuando teoriza estructuras del cambio. Su validez radica en la predicción, que es decir: en la reproducción. En este orden, el poder, por definición, no admite resistencia." (López Calle, 2011)

Bajo esta reflexión y análisis participado se tratar de argumentar el caso de Sara como mujer socializada en la cultura patriarcal que ha utilizado "sus mejores años productivos" para los cuidados abandonando su propio itinerario laboral o "comienza su vida laboral".

Es a partir de aquí, donde el alumnado, en el foro, evoca sus propias situaciones familiares y personales dándolas para la reflexión colectiva y, donde en una coyuntura pandémica como la actual -que transformó metodológicamente el proyecto INSOCTEA, así como su reflexión sobre lo laboral y su carga sexogenérica-, se trastocan algunos de los *a priori* que tradicionalmente culpabilizan a la población joven de su devenir laboral visibilizando ese carácter estructural cimentado en la precariedad.

#### 3.- La precariedad juvenil situada en tiempos de pandemia

Nos encontramos en un momento histórico, la crisis del Covid-19 ha transformado de raíz algunas de las estructuras sociales que presuponíamos más afianzadas y estables en nuestra sociedad y ha ampliado las brechas y desigualdades que ya existían. La destrucción de empleo entre la población joven en España ha sido particularmente intensa (Arce, 2020; López Oller, 2020). Los y las jóvenes se están viendo obligados a afrontar los hitos tradicionales de "transición a la vida adulta", como la emancipación residencial y económica o la formación de una familia (Moreno-Mínguez et al., 2012), desde una realidad atravesada por la incertidumbre y el riesgo. Para revertir esta tendencia se vuelve crucial analizar los mecanismos de entrada y salida del mercado de trabajo y las condiciones laborales de la población joven. Con el objetivo de concretar específicamente el impacto que ha tenido la pandemia sobre el trabajo juvenil nos basamos en los datos del Tercer Trimestre de 2020 de la Encuesta de Población Activa sobre población entre los 16 y los 29 años en España (6.807.500).

- La Tasa de Actividad es del 53,13%, unos tres puntos porcentuales menos que el mismo trimestre del año anterior. Esto muestra una tendencia a refugiarse en los estudios, pasando a integrarse en la población inactiva como ya ocurrió durante la crisis de 2008.
- Hay una Tasa de Empleo del 36,14% (para los hombres llega a 37,96% y 34,84% para las mujeres), unos 2,48 millones de jóvenes están ocupados/as; no obstante, hay que tener en cuenta que la variación de este dato sobre el mismo trimestre de 2019 es de -12,84%, cuando había hasta 2,84 millones de jóvenes ocupados/as.
- En la misma línea, actualmente la Tasa de Paro juvenil se sitúa en el 31,43% con 1,137 millones de parados/as (30,44% entre los hombres y 32,53% entre las mujeres), mientras que en los mismos meses de 2019 la población juvenil en paro rondaba los 920 mil, siete puntos porcentuales por debajo que la tasa que encontramos ahora. La tasa de desempleo juvenil sigue siendo aproximadamente el doble de la tasa de paro general del conjunto de la población en edad laboral. Además, hay que tener en cuenta que quienes pudieron acogerse a la protección de los ERTE no se contabilizan como población en paro, un porcentaje que en el segundo trimestre de 2020 llegó a representar al 29,6% de los y las jóvenes.

La juventud en sí misma no es una categoría homogénea, sólo el olvido de la estructuración de la sociedad en clases sociales y las trayectorias individuales permite aglutinar un abanico de edades como grupo social (Martín Criado, 1997). A pesar de ello, el desempleo juvenil es un problema que se viene dando de forma estructural en el mercado de trabajo español en las últimas décadas. Hay una serie de rasgos característicos del empleo juvenil que permiten comenzar a analizar esta tendencia a la precarización: salarios más bajos, mayores tasas de temporalidad y parcialidad, una mayor discontinuidad y trabajo estacional y un mayor riesgo de sobrecualificación. Volviendo a datos de la EPA, dos de los principales indicadores que nos permiten profundizar sobre

los motivos que convierten a los y las jóvenes en una población estructuralmente vulnerable en términos de empleo es la Tasa de Temporalidad y el análisis sectorial del empleo:

- Los datos muestran una Tasa de Temporalidad del 51% para los hombres y del 55,66% para las mujeres. Estos porcentajes descienden ligeramente en relación al año anterior, pero no porque haya cambiado la tendencia hacia un mayor número de contratos indefinidos (que también se han reducido) sino por una mayor destrucción de contratos temporales, que en el segundo trimestre de 2020 llegó a situarse por debajo del 50% por primera vez desde 2014.
- Poniendo el foco en el empleo juvenil por sectores, resulta evidente que el sector servicios es donde se concentra la mayor parte del empleo juvenil, con más de 1,96 millones de jóvenes empleados, seguido del sector industrial con 321,4 mil jóvenes y el de la construcción y la agricultura, con 98,3 mil y 92,8 mil respectivamente. En todos los sectores se observa un descenso del número de jóvenes empleados/as con respecto al año anterior y un aumento de parados/as.

Es evidente que la pandemia ha reducido las oportunidades para crear empleo estacional durante el verano de 2020 y también ha causado la destrucción de muchos contratos precarios, parciales y temporales. Las primeras medidas de las organizaciones empleadoras han ido dirigidas hacia los colectivos más fácilmente prescindibles, perfiles que permiten el despido por un bajo coste y se reemplazan con facilidad. La población joven, a raíz de las características del empleo al que tienden a acceder, ha sido la más damnificada. Como muestran Serrano et al. (2020), los "puestos de trabajo vulnerables a corto plazo" son los que agrupan a las personas ocupadas que trabajan en el sector privado con contratos temporales, contratos indefinidos renovados o firmados en menos de un año, y quienes trabajan por cuenta propia. Exceptuando esta última categoría, la población joven quedaría claramente retratada por esta descripción. Además, el análisis de López Oller (2020) del Segundo Trimestre de 2020 permite evidenciar que las probabilidades de estar trabajando en sectores que han cerrado son mucho más elevadas entre las personas jóvenes (19,4%) que entre personas de 30 a 64 años (11,7%).

En este punto también es crucial analizar la vulnerabilidad juvenil en el contexto actual desde un prisma de género. La segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo supone un impacto diferencial de las crisis entre empleo femenino y empleo masculino. Esto ya quedó reflejado con la crisis de 2008, en la que sectores altamente masculinizados como el de la construcción se vieron especialmente damnificados y la destrucción de empleo masculino fue mayor que el femenino, aunque la pauperización de los hogares fue una tendencia generalizada (Aguado-Bloise, 2019). Sin embargo, la crisis actual tiene un mayor impacto sobre el sector servicios, en áreas como la hostelería y la restauración o el turismo, donde hay un mayor número de mujeres empleadas (Alon et al., 2020). Además, el cierre de centros educativos y guarderías también ha incrementado drásticamente el peso del trabajo de cuidados en las familias, un peso con el que siguen cargando principalmente las mujeres (Abril et al., 2015; Torns, 2008). Teniendo en cuenta estos factores, resulta evidente que el Covid-19 tendrá un impacto desproporcionalmente negativo sobre el empleo femenino, como atestiguan ya numerosos informes nacionales e internacionales (Arce, 2020; Ginette Azcona et al., 2020; UGT Feminista, 2020).

#### 4.- A modo de conclusión

Con la crisis de 2008 se acentuó el alejamiento de la expectativa de una biografía laboral estable, del "trabajo para toda la vida" al que aspiraban las generaciones de la transición democrática. El acceso a un mercado de trabajo fluido, deslocalizado y fragmentado se ha convertido en algo asumido como inevitable por buena parte de la población joven. Las principales consecuencias para el mercado de trabajo fueron un incremento en el éxodo internacional para buscar empleo, una mayor inversión de tiempo y recursos en formación, se retrasó todavía más la edad media de la maternidad y, en muchos casos, se paralizaron o incluso se revertieron las estrategias de emancipación volviendo al hogar familiar. Actualmente se corre el riesgo de volver a transitar por el mismo sendero.

Es fundamental no caer en la naturalización de la precariedad de los y las jóvenes al ligarla a una corta experiencia en el mercado de trabajo o a períodos formativos y, en última instancia, retratar la precariedad como un rito de paso para llegar a un puesto de trabajo estable (Castillo & Calle, 2018). Como hemos visto, la precariedad se ha convertido en un elemento estructural del empleo juvenil pero poner el foco sobre las experiencias y estrategias individuales desplegadas nos puede dar las claves para enfrentarnos a la misma. Es en este punto en el que optamos por el Teatro INTERSOC como herramienta de análisis e intervención social. Lo que diferencia el Teatro INTERSOC de los otros tipos de teatros sociales es que hay una reflexión sociológica anterior, durante y posterior a todo el proceso en el marco de la Investigación Acción Participativa. No solo se busca comprender y transformar sino también crear conocimiento científico consciente de sus parcialidades. En la misma génesis del proyecto se parte de la idea de promover la reflexión colectiva y el conocimiento mutuo entre los diferentes agentes implicados con una perspectiva que permita el empoderamiento y la transformación efectiva, en última instancia, a través de la socialización del resultado en muestras públicas.

Por último, huelga decir que a través de las metodologías participativas y su pluralidad de herramientas de investigación para continuar trabajando desde la lógica procesual y espiral de observación-análisis-autodiagnóstico-reflexión-devolución-planificación-acción-evaluación (García Montes y Díaz Santiago, 2020), como la del Teatro INTERSOC que llevamos a cabo con el alumnado universitario, para reflexionar sobre la precariedad laboral y el género en tiempos de pandemia, es necesario seguir innovando desde la facticidad que dan las nuevas tecnologías. Todavía en proceso de análisis durante la presentación de esta comunicación, de muchos de los materiales recogidos, hemos podido ver como ese sujeto en proceso para su participación en el desarrollo de la investigación, a través de la aplicación de esa pluralidad de técnicas y herramientas combinadas que favorecen los debates y transformaciones sociales situadas, deben de contar con herramientas cambiantes y adaptadas a las distintas coyunturas, como la situación pandémica, si queremos profundizar en la reflexión y llegar hasta esos sujetos, trabajadores y trabadoras globalizadas, que sufren y están en "todavía" en tránsito a la vida adulta.

#### Bibliografía

Abril, P., Amigot, P., Botía-morillas, C., Domínguez-, M., González, M. J., Juradoguerrero, T., Lapuerta, I., Monferrer, J., & Care, C. (2015). Ideales igualitarios y planes tradicionales: análisis de parejas primerizas en España. Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 150, 3–22. https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.150.3

Aguado-Bloise, E. (2019). Mujeres y hombres frente al desempleo. El caso español en la primera crisis del siglo XXI. Tirant Humanidades. Quaderns Feministes.

- Alberdi, I. (1999): "El significado del género en las ciencias sociales" en Política y sociedad, núm. 32, UCM, Madrid, pp. 9-21.
- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). The Impact of Covid-19 on Gender Equality (No. 26947). <a href="http://www.nber.org/papers/w26947">http://www.nber.org/papers/w26947</a>
- Amoros, C., ValcarcelL, A., y Camp, V. (1994): *El concepto de igualdad*. Editorial Pablo Iglesias.
- Andrés, M.A (2005): "Propuesta indicadores del procesos enseñanza aprendizaje" en *Relieve*, pp 63-82.
- Arce, Ó. (2020). El impacto de la crisis del Covid-19 sobre el empleo de los jóvenes y las mujeres.
  - https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/IntervencionesPublicas/DirectoresGenerales/economia/Arc/arce080720.pdf
- Arias Fernández, M. A. (2016): "La Trayectoria Histórica de la Sociología Cualitativa en España: La Influencia de Jesús Ibáñez." *Investigación Cualitativa* 1(2): 6–22. <a href="http://ojs.revistainvestigacioncualitativa.com/index.php/ric%0A22">http://ojs.revistainvestigacioncualitativa.com/index.php/ric%0A22</a>.
- Bauman, Z. (2004): Modernidad líquida. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica.
- Beltrán, M. (1985): "Cinco vías de acceso a la realidad social" en Reis, pp. 7-41.
- Benjamin, W. (2012): Angelus Novus, Comares, Granada.
- Boal, A. (1974): *Teatro del Oprimido y otras estéticas políticas*. Buenos Aires. Ediciones de la Flor.
- \_\_\_\_\_(1982): Teatro del oprimido. Teoría y práctica. Nueva Imagen. México
  - \_\_\_\_\_(2001): Juego para actores y no actores. Alba Editorial. Barcelona.
- \_\_\_\_\_(2004): Las técnicas latinoamericanas de teatro popular. Una revolución Copernicana al revés. Buenos Aires, Ediciones Corregidor.
- \_\_\_\_\_(2012): La Estética Del Oprimido. Barcelona: Alba.
- Bourdieu, P., Passeron, C., & Chamboredon, J. [(1973) 2002]: *El Oficio del Sociólogo*. México: Siglo XXI Editores. Colección Sociología y Política.
- Bourdieu, P. (2007): La dominación masculina. Barcelona, Editorial Anagrama.
- Calderón, JA. y López Calle, P. (2014): "De la représentation de l'action et de l'action de représenter : contre les rigueurs du destin en sociologie". En José-Angel Calderon, Valérie Cohen (dir.), Qu'est-ce que résister ? Usages et enjeux d'une catégorie d'analyse sociologique, Villneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, col. «Le regard sociologique», 167 p. pp. 145-167
- Calsamiglia, A. Y Cubells, J. (2016): *El Potencial del Teatro Foro como Herramienta de Investigación*. Athenea Digital, 16(1), 189-209. <a href="http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1462">http://dx.doi.org/10.5565/rev/athenea.1462</a> [consultado en noviembre 2017]
- Carnacea, Á. (2013): "El Tetuán de Ayer y de Hoy: Teatro, Diálogo Intergeneracional y Memoria." In *Arte, Intervención y Acción Social. La Creatividad Transformadora*, eds. Ángeles Carnacea Cruz and Ana Lozano Cámbara. Madrid: Grupo 5, 377–86.
- Castillo, J.J. (2012): *Clásicos y modernos en Sociología del Trabajo*. Buenos Aires, Miño y Dávila.
- (1994): El trabajo del sociólogo. Madrid, Ed. Complutense

- \_\_\_\_\_(2009): "Seguir a los clásicos: un taller oculto en la formación del sociólogo" en *Política y Sociedad*, Vol. 46 Núm. 3, pp. 77-90.
- Castillo, J. J., & Calle, P. L. (2018). La juventud entre categoría social y coartada ideológica. Sociología Del Lavoro, 149, 22–38. https://doi.org/10.3280/SL2018-149003
- Castro, A. y González, A. (2008): "Psicodrama." In *Seis Enfoques Piscoterapéuticos*, Editorial El Manual Moderno, 187–252.
- Castro, I. D. y Martín, P. (2012): El Desarrollo de la Inteligencia Emocional a Través Del Teatro, Para Promover Bienestar y Respeto a La Diversidad. Santander: V Congreso Mundial de Estilos de Aprendizaje, Santander, 27, 28 y 29 de junio de 2012.
- Cerdeira, I (2017): Novelas e historias de vida. Asturias, Ed. Sapere Aude
- Colectivo IOE (1993): *Metodologías participativas en la investigación social*: 19-29 abril 1993. Madrid: CIMS.
- De Mingo, A. (2012): "La comunidad en cuestión. Un episodio de la historia moral del teatro, según Rousseau" en *Valenciana*, núm. 9, enero-junio, 2012, pp. 91-119
- De Vicente, C. (2013): La escena constituyente. Teoría y práctica del teatro político, Madrid, Centro de documentación crítica.
- Díaz, M.J. y García, F. (2018c): "Una mirada desde la Sociología Actual: análisis y propuestas del contexto social". Madrid: Editorial AMS.
- Díaz, M.J. y Pastor, I (2018a): Del becariado al precariado. Análisis de la precariedad laboral del alumnado universitario a través de metodologías participativas en "Investigación y prácticas sociológicas: Escenarios para la transformación social". Madrid: Editorial UNED.
- Díaz, M.J. y Pastor, I. (2018b): *Innovar en nuevas metodologías para el aprendizaje: el aula-laboratorio de teatro social* en "Una mirada desde la Sociología Actual: análisis y propuestas del contexto social". Madrid: Editorial AMS.
- Eco, U. (1992): *Obra abierta*. Barcelona, Editorial Planeta-Agostini. [https://direccionmultiple.files.wordpress.com/2012/08/eco\_umberto-obra abierta.pdf]
- Esteban, I. G., y Fernández, E. A. (2017): Fundamentos y técnicas de investigación comercial. Madrid, ESIC Editorial.
- Fàbregues, S., Meneses, J., Rodríguez, D. y Paré, M. (2016): *Técnicas de investigación social y educativa*. Barcelona, Editorial UOC.
- Francés, V.; Gálvez, A.; Izquierdo, A.; Kuric, S.; Laforgue, N.; Marano, C.; Matos, O.; Rodríguez, S.; Rubio, A. (2016): *Repensando nuestra ciudad*. Madrid: Centro Reina Sofía sobre Adolescencia y Juventud, Fad. DOI: 10.5281/zenodo.3653760
- Francés, F.J. (2016): *Metodologías participativas para la investigación y la intervención social*. San Vicente del Raspeig, Publicaciones de la Universitat d'Alacant, D.L.
- Freire, Paulo. [(1970) 2009]: Pedagogía Del Oprimido. Madrid: Siglo XXI.
- Friedman, Dan. (2016): "And Development The Performance Activism of the Castillo Theatre." *The Drama Review* 4: 68–91.

- García Montes, N y Díaz Santiago, M.J. (2020): "La IAP en las ciencias sociales y su diversidad en la producción científica situada" en revista *Tendencias Sociales*, nº 6, pp.
- García, F. y Díaz, M.J. (2018a): "Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social". Madrid: Editorial UNED.
- García, F. y Díaz, M.J.(2018b): La investigación sociológica para conocer los escenarios y las dinámicas de la transformación social, en "Investigación y prácticas sociológicas: Escenarios para la transformación social". Madrid: Editorial UNED.
- García-Huidobro, V. (2008): "Pedagogía Teatral: Aporte Para Estudiantes y Docentes" *Educadores*, 7.
- Gaulejac, V. (2016): Las fuentes de la vergüenza. Madrid, Colección Sociología Clínica.
- Ginette Azcona, Bhatt, A., Encarnacion, J., Plazaola-Castaño, J., Seck, P., Staab, S., & Turquet, L. (2020). From Insiguts to Action. Gender equality in the wake of Covid-19.
- Haraway, D. (1995): "Conocimientos situados: la cuestión científica en el feminismo y el privilegio de la perspectiva parcial", en *Ciencia, ciborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza*, Madrid: Cátedra, pp-pp. 313-346
- Hayes, P. Cantillon, P. (2014): "Discovering Emotional Honesty through Devised Theatre." *The Clinical Teacher* 11: 84–87.
- Hidalgo, M.A. (2011): "Apuntes Sobre Arteterapia y Aplicaciones Del Arte Para El Diálogo y La Integración Social." In *Arte, Intervención y Acción Social. La Creatividad Transformadora*, eds. A. Carnacea and A. Lorenzo. Madrid: Grupo 5, 141–43.
- Ibáñez, Jesús. (1986). "Perspectivas de La Investigación Social: El Diseño En Las Tres Perspectivas." In *El Análisis de La Realidad Social. Métodos y Técnicas de Investigación Social*, eds. Manuel García Ferrando, Jesús Ibáñez, and Francisco Alvira. Madrid: Alianza, 57–98.
- Junker, B (s.f.): *Introducción a las ciencias sociales. El trabajo de campo*. Ediciones Marymar.
- Kuric, S. (2020): <u>Artesanía Teatral: modelos de creación, organización y condiciones sociolaborales desplegadas en el panorama teatral madrileño.</u> [Tesis Doctoral]. https://eprints.ucm.es/59139/
- \_\_\_\_\_\_\_, Díaz Santiago, M.J.; López Calle, P. y Pastor Bustamante, I (2020): "Precariedad laboral universitaria con perspectiva de género a través de la IAP. El teatro INTERSOC como herramienta participativa de análisis en el aula" en revista *Tendencias Sociales*, nº 6, pp.
- Lagarde, M. (1996): Género y feminismo. Desarrollo humano y democracia. Madrid, Horas y Horas.
- Lewin, K. (1947): Frontiers in Group Dynamics. Tavistok: SAGE Publications.
- Liamputtong, P. y Rumbold, J. (2008): *Knowing Differently: Arts-Based and Collaborative Research Methods*. New York: Nova Science Publishers.

- Lillo, F. G. (2013): "Aprendizaje Colaborativo en la Formación, Universitaria de Pregrado" en *Revista de Psicología* Universidad Viña del Mar, 2013, Vol. 2, Nº 4, 109-142
- López Fernández, M. (2011): "Cómo Hacer Una Sopa Con Piedras: El Arte Como Herramienta de Intervención y Mediación Social. Construyendo Sociedades Más Creativas." En *Arte, Intervención y Acción Social. La Creatividad Transformadora*, eds. Ana Carnacea and Ana Lozano. Madrid: Grupo 5, 97–129.
- López Oller, J. (2020). Juventud en Riesgo: análisis de las consecuencias socioeconómicas de la COVID-19 sobre la población joven en España. Informe II. INJUVE. http://www.injuve.es/sites/default/files/adjuntos/2020/10/juventudenriesgo\_informe 2.pdf
- Madurga, A. y Cubells, J. (2016): "El Potencial Del Teatro Foro Como Herramienta de Investigación." *Athenea Digital. Revista de pensamiento e investigación social* 16(1): 189–209.
- Martín Criado, E. (1997). Los empleos y los paros de los jóvenes. Cuadernos de Relaciones Laborales, 11(11), 173–201. https://doi.org/10.5209/CRLA.33690
- Marugán, B. y Díaz, M.J. (2015): "Madrileñas ante la crisis: trabajar, trabajar y trabajar" en LUCAS MARIN, A. y CACERES ZAPATERO, M. *Madrid ante los desafíos sociales actuales. La realidad social de Madrid* Vol.III, Editorial FRAGUA, Madrid
- Mato, M. (2016): Reflexiones sobre el Teatro Foro desde el Teatro de la Escucha. Madrid, Sala Metáforas.
- Mayo, E. (1945): *The Social Problems of an Industrial Civilization*. Boston: Harvard University.
- Montañés, M. (2009): Metodología y técnica participativa. Barcelona, Editorial UOC.
- Morán, J.T., Ruiz, M.E. y Marín, D. (2016): "El Teatro, Un Recurso Para El Desarrollo de Competencias y Para La Inclusión." *Revista Aula. Prácticas de aula y de centro* 248: 39–43.
- Moreno-Mínguez, A., López Peláez, A., & Segado Sánchez-Cabezudo, S. (2012). La transición de los jóvenes a la vida adulta. Crisis económica y emancipación tardía. Obra Social "la Caixa". Colección Estudios Sociales. Núm.34. https://www.fuhem.es/media/cdv/file/biblioteca/Boletin\_ECOS/27/transicion\_joven es\_vida\_adulta.pdf
- Motos-Teruel, T. Y Benlliure, V. (2018): "Beneficios de Hacer Teatro En El Desarrollo Positivo En Adolescentes de Valencia." *Revista de Investigación en Educación* 16(1): 34–50.
- Munro, M, Munro, A. Lemmer, K. y Pretorius, M. (2015): "Theatre Strategies to Develop Emotional Intelligence Skills in Business Communication: An Exploratory Study." *Southern African Business Review* 19(2): 1–26.
- Park, P. (1992): "Qué Es La Investigación-Acción Participativa. Perspectivas Teóricas y Metodológicas." In *La Investigación Acción Participativa. Inicios y Desarrollos, Ed. Popular, Madrid*, ed. María Cristina Salazar. Madrid: Editorial Popular, 135–74.
- Pereda, C. y de Prada, M.A. (2015): "Investigación Acción Participativa y Perspectiva Dialéctica." *Arxius*: 3–15.

- Pereda, C. y de Prada, M.A. y Actis, W. (1997): Voluntariado y Democracia Participativa. Reflexiones a Partir Del "Proyecto +60", Investigación Acción Participativa En El Barrio de Prosperidad (Madrid). Madrid. https://www.colectivoioe.org/uploads/62145a362f7e337cbdbdc6e873e991146cf40b 1d.pdf.
- (2003): "Investigación-Acción Participativa: Propuesta Para Un Ejercicio Activo de La Ciudadanía." In *Encuentro de La Consejería de Juventud*, 1–26. http://www.monografias.com/trabajos32/investigacion-accion-participativa-ejercicio-ciudadania/investigacion-accion-participativa-ejercicio-ciudadania.shtml.
- Pizzorno, A. (1987): "Politics unbound". In C. Maier (Ed.), *Changing Boundaries of the Political: Essays on the Evolving Balance between the State and Society, Public and Private in Europe* (Cambridge Studies in Modern Political Economies, pp. 27-62). Cambridge: Cambridge University Press.
- Preston, S. (2013). "Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Managed Hearts? Emotional Labour and the Applied Theatre Facilitator in Urban Settings." *Research in Drama Education: The Journal of Applied Theatre and Performance* 18(3): 230–45.
- Sanchis, E. (2016): Los parados. Cómo viven, qué piensan, por qué no protestan. Valencia: Universitat de València.
- Santos, B. (2017): *Teatro del Oprimido. Raíces y alas; Una teoría de la praxis*. Editorial Descontrol
- Serrano, L., Soler, A., & Pascual, F. (2020). Vulnerabilidad a corto plazo del empleo ante el Coronavirus: España y la Comunitat Valenciana. https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/04/09.Covid19IvieExpress.Vulnerabilidad-a-corto-plazo-del-empleo-al-coronavirus-España-y-la-CV.pdf
- Scholz, R. (2013): "El patriarcado productor de mercancías. Tesis sobre capitalismo y relaciones de género" en *Constelaciones. Revista de Teoría Crítica*, Vol. 5. ISSN 2172-9506. http://constelaciones-rtc.net/article/view/815/869
- Standing, G. (2011): *El precariado. Una nueva clase social.* Barcelona, Pasado & Presente.
- Torns, T. (2008). El trabajo y el cuidado: cuestiones teórico-metodológicas desde la perspectiva de género. Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 15, 53–73. https://doi.org/10.5944/empiria.15.2008.1199
- UGT Feminista. (2020). Mujeres al frente, mujeres a la retaguardia. Covid-19, empleo y protección social. https://www.ugt.es/sites/default/files/24-05\_informe\_mujeres\_y\_covid19-mayo\_20204.pdf
- Vieites, M. F. (2013): "La Construcción de La Pedagogía Teatral Como Disciplina Científica." *Revista Española de Pedagogía* (256): 493–508.
- \_\_\_\_\_(2016): "Trabajo Social y Teatro: Considerando Las Intersecciones." Cuadernos de Trabajo Social 29(1): 21–31.
- Villasante, T. (2006). La socio-praxis: un acoplamiento de metodologías implicativas. *Metodologías de investigación social. Introducción a los oficios*, 379-405.
- \_\_\_\_\_(2010): "Reflexividades Socio-Práxicas: Esquemas Metodológicos Participativos." *Cimas Cuadernos* 2(2): 2–25.

- \_\_\_\_\_(2014) Redes de vida desbordantes. Fundamentos para el cambio desde la vida cotidiana. Madrid: Editorial Catarata.
- Willis, P (1988): Aprendiendo a trabajar. Cómo los chicos de clase obrera consiguen trabajos de clase obrera. Madrid, Ediciones Akal.
- Yzaguirre, F. y Castillo, C.A. (2013): "La perspectiva de la sociología clínica: una sociología de proximidad orientada al sujeto" en *Actas del XI Congreso Española de Sociología: crisis y cambio, propuestas desde la sociología*, volumen ADENDA, pp. 832-840.

# GERENCIALISMO DIGITAL EN EL TRABAJO DE PLATAFORMA. EL CASO DE LOS/AS CONDUCTORES/AS DE VTC EN MADRID DESPUÉS DEL CONFINAMIENTO

Víctor Riesgo Gómez.

#### Resumen

Esta propuesta expone las primeras aproximaciones extraídas del material empírico sobre el que se sostendrá la tesis doctoral del autor. El material está constituido por un corpus de 20 entrevistas en profundidad. El guion de las entrevistas, así como las conversaciones que se producen a partir del mismo, tratan sobre las condiciones laborales en que se desarrolla el trabajo de conductor/a de VTC cuando la prestación del servicio es mediada por aplicaciones digitales tipo Uber o Cabify. Se indaga sobre el modo en que estas aplicaciones influyen en el desempeño efectivo del trabajo y sobre los procedimientos de gestión, control y disciplinamiento que se derivan de la mediación digital, a los que hay que sumar los ejercidos por las empresas intermediarias con las que conductores/as establecen una relación laboral formal. Estos procedimientos de control y presión se agudizan tras la vuelta a la actividad al finalizar el Estado de Alarma y adentrarnos en la denominada nueva normalidad. Además de mostrar aspectos relativos a las condiciones laborales de estos/as trabajadores/as, se expone cómo estos/as trabajadores/as quedan supeditados a un control digitalizado casi permanente de todos sus pasos. Sus remuneraciones dependen, en gran medida, de procesos de asignación de tareas mediados digitalmente que se escapan casi por completo a su control, generando una profunda desconfianza entre la fuerza laboral, además de dejarlos expuestos a posibles sanciones disciplinarias como resultado de su baja facturación en el contexto de la nueva normalidad. Por ello se propone adaptar el término de gerencialismo digital para condensar de un modo aproximativo aspectos fundamentales del desempeño laboral en el seno de estas plataformas.

#### 1. Introducción.

Se presentan las primeras "conjeturas preanalíticas" (Conde, 2010: 123) de una investigación orientada a esclarecer las condiciones laborales de trabajadores¹ sometidos a procedimientos organizativos regidos por "sistemas algocráticos de organización" (Anseeh, 2009) empleados por plataformas tecnológicas como Uber o Cabify. El material empírico es resultado de la realización de veinte entrevistas en profundidad, efectuadas de manera presencial, durante los meses de julio y agosto de 2020, a residentes en la Comunidad de Madrid y su área de influencia, que prestan o han prestado sus servicios como chóferes en la propia Comunidad.

El guión de las entrevistas fue aplicado con un alto grado de flexibilidad para producir esa "narración conversacional" que menciona Alonso (1998: 76), y así hacer hablar a la persona entrevistada, mediante la creación de un clima que persigue un cierto grado de

\_

<sup>&</sup>lt;sup>1</sup> En coherencia con el valor asumido de la igualdad de género, todas las denominaciones que en este artículo se efectúan en género masculino, cuando no se hayan sustituido por términos genéricos, se entenderán hechas indistintamente en género femenino o masculino. Esto se aplica especialmente a trabajadores y trabajadoras que han colaborado voluntaria y desinteresadamente con esta investigación.

complicidad (Ortí, 1993: 197) y obtener riqueza discursiva suficiente para acceder a las construcciones de sentido y representaciones sociales compartidas por este tipo trabajadores.

Para entender la aparición y el crecimiento de un tiempo a esta parte de este tipo de empleos es necesario señalar la presencia de una serie de factores y contextualizar adecuadamente algunos aspectos relativos al sustrato tecnológico que proporciona un conjunto de condiciones de posibilidad favorables a este despliegue. El primero de estos factores remite al aumento de inversiones dirigidas al campo de lo digital. Estas se desarrollan e incrementan en un contexto de "capitalismo de plataformas" (Srnicek, 2018) en el que se producen una serie de sinergias entre el capital financiero, la caída de la tasa de retorno de las inversiones convencionales y una estrategia consistente en dirigir la financiación a impulsar un ecosistema poblado de *startups*, antes aún de mostrar su verdadero potencial de rentabilidad o garantizar vías de ingreso que pudieran sostener su crecimiento.

Desde una perspectiva amplia y ambiciosa, la conceptualización particular de "capitalismo digital" que ofrece De Rivera, (2020) propone situar en el centro del desarrollo de esta nueva etapa del capitalismo a las plataformas digitales. Derivado de su centralidad. Estos nuevos actores dirigen los procesos de producción de valor y las estrategias de reproducción dominantes. Mediante la creación de nuevos hábitos, configurando un tipo de sociedad diferente con elementos radicalmente novedosos, mercantilizando numerosos aspectos de la vida social: desde los más íntimos, como el descanso o la atención, hasta las rutinas de consumo y las relaciones sociales, se impulsa la capacidad para movilizar fuerzas de mercado generando nuevas fuentes de beneficios. Para ello ciertas plataformas tecnológicas adoptan el concepto de *sharing economy*, elaborando así un discurso legitimador de una serie de prácticas que tratan de certificar la eticidad del modelo elegido por compañías como Uber para expandirse a lo largo del mundo.

Para entender mejor determinados aspectos, es necesario explicar el modelo final adoptado para operar, tanto por Uber como por Cabify, en suelo español. Su estrategia obedece a la necesidad de sortear, tanto una serie de obstáculos legales, como a decisiones orientadas a difuminar sus responsabilidades directas en materia laboral. El resultado es una situación de mercado algo peculiar, afectando al desempeño laboral de las personas que finalmente llevan a cabo el trabajo demandado por estas plataformas.

Seguidamente se muestran una parte de los resultados extraídos del material empírico producido en el curso de la investigación. Se atiende a las condiciones de trabajo, el uso de tecnologías que asisten a la conducción, los procedimientos de asignación de viajes, fijación de precios y evaluación del rendimiento, así como a algunas implicaciones que se pueden extraer de cada uno de estos ítems. Las razones para fijar la atención en estos aspectos son varias. Por un lado, la propia investigación adopta inicialmente una estrategia exploratoria, a resultas de la cual se pone de manifiesto la distancia entre condiciones laborales estándar y las que experimentan las personas entrevistadas. Mostrar estas peculiaridades es necesario para entender mejor el tipo de constricciones a las que se ven abocados estos trabajadores. Estas derivan de la influencia sobre las condiciones de trabajo de la implantación de una serie de tecnologías dirigidas a organizar y disciplinar una fuerza de trabajo dispersa geográficamente y en continuo movimiento. En este sentido trabajos anteriores (Lee, Kusbit, Metsky y Dabbish, 2015; Rosenblat y Stark, 2016) ponen de manifiesto la influencia de estos aspectos en entornos regulatorios diferentes al español. Sus conclusiones son puestas en contraste con las evidencias

procedentes de esta investigación y ampliadas por la propuesta teórica del capitalismo digital (De Rivera, 2020) y las transformaciones del proceso de trabajo subyacentes al desarrollo del industrialismo de Braverman (1976). Finalmente se discute el alcance de los resultados y se señalan los límites de la investigación.

#### 2. Revisión teórica

En 1996 Rifkin afirmaba "la era industrial puso fin al trabajo esclavo. La era del acceso acabará con el trabajo asalariado masivo" (Rifkin, 1996: 26). Anteriormente, Braverman, en su revisión acerca de cómo las tecnologías modificaban el proceso de trabajo, señalaba que "las mismas fuerzas productivas que son características del cierre de una época de relaciones sociales, son también características de la apertura de la siguiente época (...) si la fuerza del vapor *nos da* al capitalismo industrial, el capitalismo industrial *nos da*, a su vez, la energía eléctrica" (Braverman, 1976: 31-32). Del vaticinio de Rifkin nos queda la evidencia de que estamos ante una profunda transformación de numerosos aspectos del trabajo impulsados por una tecnología que, parafraseando a Braverman, cierra una época de relaciones sociales y abre la siguiente, pasando en este caso del capitalismo industrial a la época digital.

Siguiendo a Braverman, las tecnologías aplicadas al proceso de trabajo serían el objeto final en el cual cristalizarían una serie de fuerzas originadas en una fase anterior donde el trabajo ha sido sometido a un proceso de control, fragmentación de las tareas hasta la unidad mínima posible, separación entre las actividades intelectuales y manuales, para finalmente expropiar todos esos saberes implicados previamente en la fabricación de cada unidad de producto. Hay una conexión entre esta visión y la propuesta de De Rivera, adaptada al capitalismo digital, en la que "trabajo y conocimiento humano se fijan en un artefacto" (De Rivera, 2020: 729), al que añadir el potencial de estos artefactos de amplificar e intensificar el proceso de fijación de conocimientos y saberes humanos para su posterior conversión en un tipo de mercancía capaz de ser intercambiada y de generar valor.

El proceso de extracción de estos saberes cuenta actualmente con la colaboración voluntaria de sus poseedores iniciales. A cambio se ofrece la posibilidad de satisfacer aspectos tan humanos como la sociabilidad (De Rivera, 2020: 733). Este proceso de acumulación se reproduce basándose en potentes herramientas que permiten transformar todos estos comportamientos en datos, facilitar su procesamiento y almacenamiento para posteriormente permitir su circulación como un tipo particular de capital que incrementa la rentabilidad (Sadowski, 2019), en un contexto de creciente financiarización de la economía (Massó y Pérez-Yruela, 2017) donde el capital financiero obtiene altas tasas de rentabilidad financiando el despliegue de infraestructuras tecnológicas que obtienen su rendimiento como resultado de explotar en régimen de semimonopolio su posición de dominio (Srnicek, 2018). Lo fundamental en este caso es que antes aún de demostrar su rentabilidad efectiva, las expectativas de rendimiento del capital se centran en el potencial de escalabilidad de la malla tejida, esta condición, una vez alcanzada, permite "ampliar la oferta del servicio sin modificar las condiciones de producción" (De Rivera, 2020: 726).

Este marco tecnológico y financiero se refuerza en dinámicas propias del mundo del trabajo regidas por una creciente precarización de las relaciones laborales (Standing, 2013), agudizada tras la Gran Recesión, profundizando la caída sostenida del peso relativo de las rentas del trabajo (Vizán, 2018), el aumento de la desigualdad salarial (INE, 2020a) y las ya seculares elevadas tasas de desempleo características de nuestro mercado

de trabajo (INE, 2020b). Así resulta cada vez más habitual encontrar personas con especiales dificultades para lograr vías de satisfacción de sus necesidades básicas por medio de procedimientos convencionales, situadas en posiciones de debilidad, sin apenas capacidad de negociación de las condiciones de trabajo y buscando caminos alternativos con los que completar sus ingresos, puesto que el mercado de trabajo convencional apenas sirve para reducir la desigualdad, incluso en momentos de crecimiento económico (Ayala y Cantó, 2020).

Estas condiciones estructurales que tensionan el mercado de trabajo, combinadas con los procesos de desarrollo digital señalados, darían lugar al surgimiento de nuevas prácticas sociales y estrategias vitales orientadas a mitigar las consecuencias negativas, recurriendo a procedimientos de mercado informal coordinados en el ámbito digital. Por ejemplo, encontramos opciones como subarrendar la propia habitación en Airbnb, aunque suponga renunciar a su uso varios fines de semana al año (Gil, 2019), ofrecer asientos en el vehículo propio para reducir los costes de viaje a través de Blablacar (Satiffi y Laser, 2018), llevar comida a domicilio en bicicleta (Fernández-Trujillo, 2020) o ejecutar tareas rutinarias en un entorno digital propiciado por plataformas de trabajo online (Graham, Hjorth y Lehdonvirta, 2017). En resumen, un conjunto de opciones que pretende dar respuesta a una situación de cierta debilidad, buscando ingresos alternativos para complementar las rentas escasas procedentes de exiguos, y con frecuencia inestables, salarios.

Parte de estas alternativas fueron conceptualizadas inicialmente bajo una cierta retórica orientada a la idea de compartir. Términos como Sharing Economy o consumo colaborativo proponían dar cuenta de ellas y revestirlas de un cierto halo de eticidad y sostenibilidad (Schor, 2014). Gurús entusiastas proponían aprovechar el uso de internet para poner al usuario en el centro de los intercambios, transformando de paso la noción de trabajo (Botsman y Rogers, 2010; Cañigueral, 2014; Sundararajan, 2016). En ocasiones conectado con el sharing economy encontramos líneas de investigación en torno al término crowdsourcing (Brabham, 2013), que englobaría nuevas tendencias de trabajo vinculado a la Web, abarcando desde proyectos colaborativos sin ánimo de lucro, como Wikipedia, a la realización de micro tareas a cambio de micro sueldos en el seno de plataformas como Amazon Mechanical Turk. Asociado también a este despliegue retórico, si bien adoptando una perspectiva crítica, encontramos el término de produsuario (Lara, 2018), que trata de dar cuenta del proceso de capitalización y rentabilización de prácticas de consumo transformadas en medios de producción (Riesgo Gómez, 2020), mediante el recurso a la datificación creciente (Fumagalli, Lucharelli, Musolino y Rochi, 2018). Con todo ello se evidencia un elevado nivel de tensión al que quedan sometidas las nociones clásicas de consumo y trabajo propiciadas por el desarrollo de la Web y la creciente falta de alternativas laborales de cierta estabilidad.

Aprovechando que los límites y características de la economía colaborativa siguen siendo aún un terreno en disputa (De Rivera, Gordo y Cassidy, 2017), tanto Uber como Cabify adoptan inicialmente la estrategia de introducirse bajo este marco genérico. Como señala Schor (2014), en el fenómeno *sharing economy* convergen una multitud de prácticas, dificultando perfilar sus fronteras con claridad, llevando a una creciente polarización del debate acerca de qué es y qué no es economía colaborativa (Gil, 2018), en el que confluyen multitud de términos procedentes del mismo campo semántico (Alonso, 2017). Se genera así una confusión en la que frecuentemente "quedan atrapados académicos, legisladores y gran parte de la opinión pública" (De Rivera, et al., 2017: 24). Con ello, poderosos intereses económicos dispuestos a organizarse y presionar a través de distintos procedimientos aprovechan la confusión para presentarse alejados de la imagen

tradicional de empresa capitalista, reclamando cierta excepcionalidad a la hora de considerar sus actividades, influyendo incluso a instituciones como la propia Comisión Europea para permitir cierta laxitud legislativa que proteja su desarrollo (Comisión Europea, 2016). Esto hace necesario considerar, antes de seguir, algunos aspectos legales que condiciona la manera final de operar en el mercado español. Este punto concreto se desarrolla en el apartado siguiente, debido a la relevancia de su influencia evidenciada en las entrevistas de la investigación.

#### 3. Marco legislativo y situación de mercado.

La retórica disruptiva en lo concerniente a los marcos legislativos es un signo característico de la mayoría de las plataformas que se resguardan bajo el paraguas de lo colaborativo (Slee, 2016). Procedentes mayoritariamente del entorno competitivo de Silicon Valley, se legitiman sobre un tipo de discurso de corte tecnolibertario (Sadin, 2018). Junto a innovaciones tecnológicas o de mercado, especialmente en el caso de Uber, un cierto desprecio por las normas constituye su esencia vital (Isaac, 2020). Esta predisposición causó una serie de problemas legales en sus primeras incursiones en suelo español. Su Inicialmente ofrecía compartir viajes por la ciudad entre particulares, hasta que un tribunal decretó su paralización al considerar que ejercía competencia desleal (Eldiario.es, 2014). En diciembre de 2017 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea cerraba definitivamente cualquier posibilidad de explotar el servicio de coordinación de oferta y demanda de viajes compartidos de manera informal (Durri, 2019). Desde entonces la única vía de acción posible para Uber y Cabify pasaba por la prestación del servicio a través de la explotación de autorizaciones de alquiler de vehículos con conductor (VTC), desatándose entonces un entuerto legal que se sigue arrastrando en la actualidad (Guillén, 2018).

Las plataformas tecnológicas optaron por llegar a acuerdos con empresas de distinto tamaño propietarias de estas autorizaciones. El resultado principal para los trabajadores de esta decisión es que quedan completamente diluidas las responsabilidades de las tecnológicas en materia laboral, recayendo estas exclusivamente en las sociedades titulares de las autorizaciones. Estas compañías titulares de las licencias de explotación contratan los trabajadores que desempeñen la función de chófer bajo un régimen legal de trabajador por cuenta ajena, estando por tanto sujeto a la legislación laboral y a los convenios del sector de transporte de pasajeros por carretera. Uber o Cabify prestan el software que permite coordinar oferta y demanda, asignar los trayectos, fijar los precios y otro tipo de circunstancias relativas a la organización del trabajo. A cambio extraen una comisión fija de cada trayecto realizado, además de otros extremos que puedan derivarse de acuerdos mercantiles entre plataformas y propietarias de VTC sobre los que no hay información pública. Así la situación laboral de estos trabajadores sería a todos los efectos los de asalariados estándar, si bien una parte variable de sus emolumentos están ligados a cumplir una serie de objetivos de facturación mensual, quedando en parte sometidos a una suerte de destajo digital que sobrevuela la totalidad de las entrevistas y constituye un elemento central en la relación laboral que se establece.

#### 4. Metodología

La metodología principal es la entrevista en profundidad. En el momento en que se presenta esta comunicación la muestra consta de veinte entrevistas en profundidad conducidas por medio de un guión empleado de manera poco directiva, realizadas todas ellas de manera presencial. La práctica totalidad se realizaron entre julio y agosto de 2020, salvo las dos primeras, llevadas a cabo en noviembre y febrero de 2020.

No se han encontrado investigaciones sobre este sector ajustadas específicamente a las particularidades propias del ámbito español. Por ello el guión de conducción de las conversaciones estuvo en todo momento sometido a un proceso continuo de revisión alimentado por el continuo flujo de información novedosa que se iba recibiendo, especialmente en los inicios. La validez de investigaciones académicas, de gran utilidad en ciertos aspectos, se ceñía a estudios en países con modelos diferentes de explotación, lo cual provoca la presencia de zonas oscuras respecto a la situación específica de nuestro país. Esto supuso que la posición ocupada por los entrevistados oscilase con frecuencia entre la del informante privilegiado y confidente, señalada por Alonso (1998), cuyo discurso puede ser más productivo desde la perspectiva interpretativa. No obstante, en este texto se expondrán principalmente cuestiones de tipo más descriptivo que interpretativo, quedando pues en una dimensión, si se quiere, más superficial.

Los temas tratados durante las conversaciones fueron aumentando conforme la investigación iba recibiendo información relevante. Inicialmente se planteaban cuestiones acerca de los inicios en la plataforma, las rutinas propias de trabajo, las propias condiciones en que este se desempeñaba, los procedimientos de evaluación del desempeño y circunstancias relativas a la influencia de la continua utilización de dispositivos electrónicos a la que se ven sometidos este tipo de trabajadores. Posteriormente se incluyeron asuntos relativos a las modificaciones provocadas por la situación de pandemia y sus implicaciones. A continuación se presentan los resultados de algunas de estas cuestiones obtenidos en el transcurso de las entrevistas.

#### 5. Resultados

#### 5.1. Condiciones de trabajo

La situación de mercado antes descrita arroja consecuencias directas sobre las condiciones laborales de estos trabajadores. Aunque a priori el encaje legal parezca ofrecer pocas dudas, la percepción de muchos trabajadores no es así. En primer lugar, quedan sometidos a un carrusel de subrogaciones y cambios en los incentivos o pautas de actuación que generan un sentimiento arraigado de confusión. Una parte sustancial de las personas entrevistadas comenta la incertidumbre a la que se ven sometidos en este sentido. Cuentan cambios de contrato entre compañías pertenecientes al mismo grupo empresarial sin notificación previa. Esta situación termina afectando a la sensación subjetiva de seguridad y control de los trabajadores generando un sentimiento de desorientación intensificado cuando hay que resolver algún tipo de eventualidad.

Los gestores de flota o jefes de tráfico, una suerte de mando intermedios que harían la función de capataces, con frecuencia lanzan consignas contradictorias, ya sea personalmente o por canales internos de comunicación. Habitualmente llaman la atención cuando detectan que algún trabajador pasa demasiado tiempo detenido, incluso aunque estas paradas temporales sean para repostar el vehículo, ir al baño o tomar un simple café. Según lo relatado por algún trabajador, las llamadas de atención se intensifican si a través de los sistemas internos de geolocalización se detecta que hay más de un chofer detenido en el mismo punto, dificultando con ello cualquier tipo de interacción directa entre los trabajadores. Si bien, hay que señalar también, que los continuos cambios de titularidad, o los cambios en el personal que ejerce estas funciones, son relativamente habituales, afectando así al estilo del sistema directo de control de la fuerza de trabajo ejercido por estos mandos, sin que sea posible atribuir con certeza los diferentes grados de control e intervención a estilos personales o a instrucciones procedentes de la propiedad.

La exhortaciones continuas van dirigidas principalmente a tratar de estimular la facturación de los conductores. Es necesario señalar que tras la reanudación de las actividades posteriores al desconfinamiento estas exhortaciones se han hecho más intensas y exigentes, contribuyendo a crear en ocasiones climas irrespirables en el seno de algunas gestoras. Para resumir en una sola frase la situación laboral en que se encuentran estas personas se presenta el siguiente verbatim

"Es como un falso autónomo... aunque no sé bien cómo definirlo, pero es como un falso asalariado porque lo que te estoy haciendo es pagarte una seguridad social, pero tú vas a ir como si fueras un autónomo y te voy a explotar y no te voy a querer pagar o sea...yo quiero producción" (Mujer, conductora con más de un año de experiencia).

#### 5.2. Navegador

En el transcurso de la investigación se ha puesto de manifiesto la práctica ausencia de barreras de entrada para trabajar al servicio de estas aplicaciones. Los únicos requisitos exigidos pasarían por contar con carné de conducir y un certificado que acredite carecer de antecedentes penales. Apenas existe formación específica, todo lo más alguna prueba sencilla de conducción. En ningún caso se exige el más mínimo conocimiento de la ciudad, obligando por tanto a tener un asistente de navegación permanentemente conectado. Además, el cálculo de la tarifa a aplicar a cada trayecto es realizado por la aplicación, supuestamente procesando la información obtenida entre el estado del tráfico y el punto de salida y destino del servicio. Por ello el asistente de navegación se convierte en una herramienta fundamental para la organización del trabajo.

En las entrevistas, en ocasiones, se ponía de manifiesto un descontento bastante extendido con esta situación. Personas que sí conocían la ciudad y que habían trabajado anteriormente conduciendo vehículos en otro tipo de servicios, notaban que su saber era despreciado por la aplicación. Si en alguna ocasión se desviaban, por razones diferentes, del trayecto marcado, se veían expuestos a llamadas de atención por parte de la dirección o de los propios clientes.

Este desprecio de los conocimientos previos de los trabajadores es posible interpretarlo como un signo de depreciación de los saberes propios de sus empleados. Según Braverman (1976), el proceso de fragmentación de las tareas implícito al desarrollo del industrialismo permite al propietario de los medios de producción extraer esos saberes del trabajador para así estar en condiciones de atribuir precios diferentes a la realización de cada una de esas tareas, obteniendo un ahorro sustancial del precio total que hubiera podido suponer el hecho de que estas tareas permaneciesen agrupadas en un solo individuo. Así se erige una estructura que polariza los procesos de trabajo llevándolos a sus extremos, por un lado quedarían aquellos cuyo conocimiento es escaso y, por ello, infinitamente valioso, en este caso depositados en un dispositivo electrónico. Por otro lado encontramos tareas cuyo desempeño casi no vale nada, porque el conocimiento necesario es excesivamente abundante en términos relativos. En este caso el conocimiento de la ciudad o de idiomas con los que comunicarse con el cliente, saberes propios del taxista, y que le concedía una posición de cierto privilegio, es arrebatado y depreciado gracias a la tecnología. El saber cuyo conocimiento es escaso ha quedado cristalizado en un dispositivo electrónico que hace esas funciones. Los trabajadores de estas compañías son conscientes de esta situación de devaluación. De hecho, si alguien cuenta con este saber y lo emplea es amonestado o le genera problemas con el cliente, provocando que su sentimiento de competencia sea reducido en gran medida.

#### 5.3. Procedimientos de asignación de viajes

Estas aplicaciones añaden al procedimiento de coordinar la oferta y la demanda de viajes en vías urbanas una capa tecnología que consiste en obtener información mediante la geolocalización, tanto de clientes como de trabajadores, y reducir los tiempos de espera mediante la optimización de recursos a través del procesamiento de esa información. El procedimiento de asignación de viajes estaría gestionado por un algoritmo que toma en consideración la distancia entre vehículos y cliente para acortar tiempos de espera e incrementar su eficiencia.

Cuando un cliente solicita un servicio al vehículo que, teóricamente, se encuentra en ese momento más cerca del cliente se le envía una señal de alerta con un intervalo de duración pautado durante el cual el conductor tiene la opción de aceptar el viaje asignado por la aplicación. Debido a que el cliente ha indicado previamente el punto de origen y destino final del servicio el chofer que recibe el aviso también recibe información de antemano del ingreso previsto por la carrera que le ofrece la aplicación. Formalmente está en condiciones de rechazar el viaje, pero esto acarrea una leve penalización que, en caso de reiterarse con demasiada frecuencia puede llegar a suponer la desconexión de la aplicación.

La posibilidad de rechazar el servicio se supone que refuerza en algún modo la autonomía del trabajador, sin embargo, cuando se pregunta a los conductores por ello prácticamente nadie experimenta esta sensación. De hecho, la casi totalidad de personas entrevistadas para esta investigación comunican que tienen activada la opción de aceptación automática, renunciando con ello a ejercer esta supuesta autonomía.

Lo sorprendente en este sentido es una profunda desconfianza generalizada hacia la supuesta neutralidad del algoritmo de asignación de viajes. Ni un solo entrevistado considera que el único criterio considerado por el algoritmo esté motivado por la geolocalización. Todas cuentan innumerables ejemplos de situaciones personales en que la distancia que han de recorrer para recoger a un cliente es lo suficientemente amplia como para poder descartar que no hubiera otro vehículo más cercano. Además, y debido a la presión que reciben para alcanzar los mínimos de facturación exigidos, interpretan que el algoritmo podría estar cargado, en el sentido de que alguien, o gestoras o plataformas, establecen recompensas o castigos de forma arbitraria interviniendo el algoritmo de asignación de viajes. La legislación española impide a este tipo de trabajadores captar viajeros de manera directa, lo que les deja por completo al albur de la aplicación para poder alcanzar los mínimos de facturación exigidos. Estos incentivos actúan como una espada de Damocles permanente, incitando a incrementar las horas de conexión por encima del tiempo permitido, llegando incluso a suponer jornadas maratonianas de más de ochenta horas semanales. Muchos trabajadores experimentan una profunda sensación de frustración y fatalismo al comprobar que el número o la calidad de los viajes asignados desciende según se acercan a la facturación exigida, con lo que se sienten víctimas de una suerte de juego en el que, por más horas que trabajen, apenas consiguen reducir la distancia al objetivo marcado.

En el fondo, para lo que interesa a esta investigación, tanto da si su experiencia personal está o no justificada de manera objetiva. Esto es algo que en última instancia nunca se podrá esclarecer completamente, pues los datos reales que informan al algoritmo y los criterios que rigen su procesamiento constituyen un coto vedado a miradas externas y que está en manos exclusiva de las plataformas tecnológicas que cuentan con capacidad para administrarlos a su antojo. A través de este control asimétrico de la información se está

también ejerciendo un procedimiento de control difuso de la mano de obra según intereses propios y basado en criterios oscuros. Además, entre los trabajadores existe la impresión de que esta información podría estar siendo también manejada por las empresas gestoras con el fin de ahorrarse el pago de los incentivos asociados a los logros de facturación, repartiendo lo más posible los servicios para que ninguno de los integrantes de la plantilla alcance ese objetivo.

#### 5.4. Fijación de precios y tarifas dinámicas

Frente al sector del taxi, que actúa con tarifas reguladas por ley, los operadores de este tipo de servicios cuentan con la capacidad de fijar las tarifas que mejor se ajusten a sus intereses. Este punto es especialmente polémico en muchos aspectos. Por un lado, parece ser que la estrategia de penetración en muchos mercados realizada por Uber consistió en una agresiva campaña de precios bajos, asumiendo pérdidas considerables, a cambio de darse a conocer y fidelizar clientes (Isaac, 2020). Esto, que podría parecer atractivo desde la perspectiva del consumidor a corto plazo, podría estar amenazando la oferta en algunos lugares (Gerte, Konduri, y Eluru, 2018), influyendo negativamente en las condiciones de trabajo de trabajadores no adscritos a la plataforma (Dubal, 2018), además de ocultar procesos de discriminación por razones étnicas o de clase (Pandey y Caliskan, 2020).

Para el interés principal de esta investigación cabe señalar que este sería un mecanismo clave de limitación de la autonomía del trabajador (Rosenblat y Stark, 2016), debido a que los conductores pierden la capacidad de fijar la tarifa, empujados a lograr los objetivos de facturación, esto supone aceptar viajes que implican un elevado costo de tiempo, calculado incluyendo el de desplazamiento hasta el cliente, tiempo no compensado en el precio asignado por la aplicación.

Otro extremos destacable de estos procedimientos es la desconfianza extendida entre los trabajadores hacia la capacidad del algoritmo de reflejar de manera objetiva los picos de demanda. Una característica de estas aplicaciones consiste en haber desarrollado la posibilidad de adaptar las tarifas según un criterio de oferta y demanda. Cuando en un área específica es detectado un exceso de solicitudes los precios de los viajes experimentan un incremento. A priori esta funcionalidad podría suponer una ventaja para los trabajadores que son informados de la activación de zonas de alta demanda en las que incrementan sus ingresos por cada viaje aceptado. En la interfaz de la aplicación del conductor cambia el color de fondo del mapa del navegador, e incluso se envían mensajes alertando de la situación. Sin embargo, en las entrevistas es común encontrar una parte importante de los conductores que prefiere optar por no dirigirse a estas áreas, pues, debido a experiencias anteriores, interpretan estas señales como falsas alertas enviadas por la aplicación antes aún de que se produzca esta situación.

#### 5.5. Evaluación del rendimiento

Habitualmente presentado como una gran aportación a la sociedad procedente de las economías colaborativas es la posibilidad de evaluar el rendimiento ofrecido al destinatario final del servicio (Slee, 2016; Sundararajan, 2016). Estas plataformas ponen en manos del cliente la posibilidad de solicitar de antemano una serie de aspectos del viaje, desde la música o la temperatura hasta si desea que el chofer se mantenga en silencio, reforzando así la sensación subjetiva de soberanía y control por parte del consumidor. Al finalizar el trayecto el cliente dispone de la posibilidad de valorar el desempeño concreto del conductor según su criterio personal y el grado de cumplimiento de las demandas realizadas, tanto previamente como durante el transcurso de la carrera.

Preguntados al respecto los trabajadores, tanto de Uber como de Cabify, trasmiten un fuerte rechazo ante estos procedimientos. Distintos argumentos son esgrimidos para transmitir una profunda sensación de injusticia respecto del diseño del procedimiento para medir su desempeño y de sus posibles consecuencias. Una queja frecuente es que muchos usuarios no comprenden del todo el sistema de funcionamiento y consideran que puntuar con una valoración de cuatro, en una escala que va de cero a cinco, es una puntuación muy elevada, cuando un mínimo porcentaje de valoraciones por debajo del máximo posible es interpretado por el algoritmo de la aplicación como una muestra de desempeño negativo por parte del trabajador. Acumular una cantidad indeterminada de bajas valoraciones puede llegar a suponer la desconexión temporal de la aplicación por parte de la plataforma, lo que nos sitúa ante un mecanismo informal ya automatizado de sanción disciplinaria sin posibilidad de recurso ni aclaración por parte del trabajador.

Otra queja frecuente es que valoraciones negativas que reciben no están directamente ligadas a su destreza o a su desempeño. Aspectos como el estado del tráfico, el cobro de tarifas excesivas por parte de la aplicación, la elevada diferencia entre el tiempo de espera prometido y el efectivo, el modelo de automóvil o sesgos propios del cliente podrían estar influyendo en el estado de ánimo y predisponiendo a valorar negativamente el conjunto del servicio. De este modo recaería en exclusiva sobre los trabajadores las consecuencias negativas sobre el funcionamiento global del servicio en una suerte de externalización responsabilidades.

Todas estas evaluaciones de desempeño que los trabajadores reciben por parte de los clientes, junto a otros valores como la tasa de aceptación o el número de horas conectado, se agregan en un indicador que se muestra en la interfaz de usuario de la versión del conductor bajo la denominación de "puntos". En este sentido se evidencia un cierto grado de confusión por parte de las personas que conforman nuestra muestra, mientras unas indican que esos puntos solo reflejan las valoraciones de los usuarios, otros testimonios afirman su convencimiento de que esos puntos dependen de las otras cuestiones anteriormente detalladas. Independientemente de cuales sean los valores que realmente toma en consideración la aplicación para confeccionar estos sistemas de puntuación, resulta significativo el nivel de confusión y de percepciones contradictorias que circulan entre los trabajadores. Esta confusión es una muestra más de los mecanismos poco claros y opacos a los que se ven sometidos este tipo de trabajadores. Poco importa si el procedimiento es riguroso midiendo lo que se supone que mide si las personas que son medidas por él no saben exactamente qué está midiendo. Lo cierto es que de este modo quedan sometidas a una suerte de gamificación (Rosenblat y Stark, 2016) regida por unas reglas desconocidas para los participantes en el supuesto juego.

#### 5.6. Después del COVID

Las primeras entrevistas que componen la muestra se realizan antes de que llegasen las primeras noticias de la epidemia de COVID 19. El confinamiento decretado supuso una brusca interrupción del trabajo de campo. Tras la finalización del primer estado de Alarma decretado por el Gobierno se retoma la realización de entrevistas. Aunque en ese momento la información procedente de las entrevistas fuese todavía escasa, se detectan cambios notables, principalmente en la manera de organizar el trabajo y en el nivel de presión al que son sometidos los trabajadores para alcanzar el cumplimiento de objetivos.

El primer cambio supone una modificación notable de las jornadas de trabajo. Antes de la pandemia existían dos tipos de maneras de organizar la jornada laboral. En la más habitual el trabajador disponía del vehículo durante doce horas al día, exigiéndosele un mínimo de diez horas de conexión. El mismo vehículo era compartido por dos o hasta tres conductores, asignando este tercer turno a personas con contratos de media jornada. Otro método era lo que los trabajadores denominan *full*, que consiste en que un conductor dispone libremente del vehículo de manera indefinida, a cambio del compromiso de que los tiempos de descanso el automóvil sea guardado bajo techo. Con la llegada de la pandemia en la mayoría de los casos este sistema se convierte en la norma principal, motivado por la imposibilidad de compartir el mismo vehículo por parte de varios trabajadores.

Esta circunstancia conlleva un cierto riesgo añadido que ya se podía detectar en los casos de personas que estaban bajo la modalidad full antes de la pandemia. La necesidad de alcanzar los objetivos marcados de facturación empuja en ciertas ocasiones a incrementar el número de horas que se permanece activo en la aplicación. Preguntados al respectos algunos trabajadores reconocen haber superado en ocasiones las doce horas de conexión sin haber recibido ningún tipo de aviso de la aplicación. En este punto, incluso, la información recibida es confusa, puesto que se mencionan supuestos límites de horas de conexión, pero la cuantía exacta de los mismos, o los criterios tenidos en cuenta por el algoritmo para cuantificar el tiempo efectivo de trabajo, no quedan claros. No deja de ser llamativo que un software de gestión de la información con capacidad de recopilar tanta información y tan variada y de activar mecanismo automáticos de distinto tipo, no establezca, o lo haga de forma difusa, límites claros al tiempo de trabajo. De hecho, en otras investigaciones se ha apuntado la posibilidad de que el diseño de la interfaz del conductor incorpora cierto tipo de elementos propios de los juegos de azar (Rosenblat y Stark, 2016) estimulando mediante el uso de mensajes y alertas la prolongación de la jornada de trabajo. En un sentido parecido Van Doom, (2020) señala que la combinación de los incentivos monetarios y el diseño de la interfaz podrían considerarse un tipo particular de *clickbait* orientado a captar continuamente la atención del trabajador.

El derrumbe de la movilidad ha afectado de manera dramática al sector. A consecuencia de ello se ha incrementado notablemente la presión ejercida sobre los trabajadores para alcanzar los objetivos de facturación, crecen los mensajes personales recibidos en los teléfonos de empresa, los correos electrónicos o las comunicaciones en chats colectivos exhortando a hacer lo posible para alcanzar dichos objetivos. Esta presión ha llegado sustanciarse en la apertura de sanciones y expedientes disciplinarios alegando bajo rendimiento, expresado como descenso de la facturación. La amenaza de sanciones tiene un efecto perverso, pues los trabajadores no están en condiciones de captar clientes, quedando a expensas de los viajes asignados por la plataforma. Por ello, el único recurso posible que les queda es aumentar el número de horas de trabajo en un contexto de derrumbe de la demanda. La mayoría de los casos en que se aplican este tipo de presiones se ejercen sobre trabajadores que se niegan a realizar jornadas laborales por encima de las cuarenta semanales. Por parte de las empresas parecería que se están aprovechando estas circunstancias para prescindir de aquellos trabajadores más exigentes con el cumplimiento de la legislación laboral y las condiciones pactadas. En el momento de terminar esta comunicación al menos tres trabajadores que colaboraron con la investigación han aceptado despidos y una cantidad variable de sus compañeros está siendo sometida a presiones de distinto tipo para que los acepten finalmente.

#### **6.** Conclusiones finales

Las innumerables innovaciones tecnológicas procedentes del desarrollo de la era digital han facilitado en algunos aspectos la vida de las personas y proporcionado un conjunto de herramientas de enorme utilidad. Estas innovaciones han afectado profundamente a algunos aspectos relativos a la organización y la gestión del trabajo mediado por plataformas digitales que ostentan un poder creciente basado en la propiedad de los dispositivos y los algoritmos que les dan forma. En un contexto de incremento de la desigualdad social un conjunto creciente de personas se ven abocados a buscar vías alternativas de trabajo no convencional quedando el control de la organización del trabajo en manos de estas plataformas. Es necesario proporcionar información suficiente para entender los posibles abusos y paliar las posibles consecuencias negativas de la enorme asimetría de la información que se da en estos contextos. Es a esa tarea a la que de manera modesta pretende contribuir esta investigación, extendiendo la reflexión a las tensiones a las que se ve sometido el concepto de trabajo convencional bajo presiones procedentes del desarrollo de determinadas tecnologías.

En el caso presentado en esta comunicación se suman a los procesos tradicionales de externalización y subcontratación de la fuerza del trabajo, un conjunto de dispositivos que arrebatan una parte creciente del control del proceso de trabajo de las manos de los trabajadores, quedando ahora de manera exclusiva en manos de estas plataformas. Se pone de manifestó que en contextos de precarización de las relaciones laborales los trabajadores quedan desprovistos de poder de negociación y son sometidos por dispositivos opacos a procedimientos de organización del trabajo que limitan en gran medida su margen de actuación por la vía de arrebatarles elementos claves que orientan su desempeño cotidiano. La información que alimenta los algoritmos que gestionan las tareas es obtenida en base a un proceso de expropiación de una parte fundamental del proceso de trabajo que llevan a cabo los empleados sin que apenas sean compensados por ello. Sus habilidades son devaluadas, son sometidos a procesos de asignación de tareas y recompensas que no controlan, opacos y en los que no confían. Los mecanismos que evalúan su rendimiento implican el desempeño de tareas difusas y añadidas, una suerte de trabajo emocional (Gandini, 2018), que no siempre reportan beneficios y que a veces supone asumir las consecuencias de aspectos que no están bajo su control.

Todo este conjunto de circunstancias dibuja un panorama en el que reina el fatalismo y la aceptación. Los algoritmos deciden elementos clave en el día a día de estos trabajadores, pero su condición de impersonales impide ningún tipo de reclamación. Estos algoritmos son construidos y afinados cada día con la información que los trabajadores les aportan, mientras que para ellos son elementos de disciplinamiento difuso, inescrutables, inapelables e incomprensibles. Una suerte de tiranos que ejercen su influencia, no solo a través de los mecanismos implícitos en su propio diseño, pues también una parte fundamental de su capacidad para moldear la acción se da como resultado del proceso de subjetivación que las personas sometidas a esos algoritmos efectúan sobre los mismos como resultado de aspectos de tipo relacional, de la interacción entre dispositivos y humanos, mediadas por los procesos de subjetivación y legitimación que efectúan estos humanos.

Este texto tiene muchos límites y plantea aún más preguntas que respuestas. Sin embargo refleja parte de una de las primeras investigaciones de estas características y sobre este tipo de trabajadores en el ámbito español. A pesar de lo preliminar de sus resultados se puede afirmar que es imprescindible alcanzar más transparencia hacia los procedimientos de gestión y control de la fuerza de trabajo. Sin embargo, incidir solo en este aspecto, sin atender a las condiciones materiales y sociales que favorecen la desigualdad y precariedad, apenas podrá lograr una leve mejora de la situación de este tipo de trabajadores.

#### 7. Referencias

Alonso, L. E. (2017) Consumo colaborativo: las razones de un debate. Revista Española de Sociología, 26 (1), 87-95. (http://dx.doi.org/10.22325/fes/res.2017.4)

Alonso, L.E. (1998) La Mirada cualitativa en sociología. Madrid. Editorial Fundamentos

Aneesh, A. (2009). Global Labor: Algorratic Modes of Organization. Sociological Theory 27:4 December, 347-370.

Ayala, L., y Cantó, O. (2020) "Mercado de trabajo y desigualdad". En Informe España. Madrid: Universidad Pontificia de Comillas.

Botsman, R., y Rogers, R. (2010). What's mine is yours: The Rise of Collaborative Consumption. Nueva York: Harper Collins

Conde, F. (2010) Análisis sociológico del sistema de discursos. Madrid: CIS

Braham, C.D. (2013) Crowdsourcing. Bostón: MIT Press

Braverman, H. (1975). Trabajo y capital monopolista. México: Editorial Nuestro Tiempo

Cañigueral, A. (2014) Vivir mejor con menos. Descubre las ventajas del consumo colaborativo. Barcelona: Penguin Random House.

Comisión Europea. (2016). Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. Una Agenda Europea para la economía colaborativa, 356 final. Recuperado de http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881

De Rivera, J. (2020) A Guide to Understanding and Combatting Digital Capitalism. En triple. Vol 18 (2): 725-743, 2020 DOI: https://doi.org/10.31269/triplec.v18i2.1173

De Rivera, J., Gordo, A.J. y Cassidy, P. (2017) La economía colaborativa en la era del capitalismo digital. Redes.com: revista de estudios para el desarrollo social de la Comunicación, 15, 20-31.

Dubal, V. (2017) The Drive to Precarity: A Political History of Work, Regulation, & Labor Advocacy in San Francisco's Taxi & Uber Economies, 38 Berkeley J. Emp. & Lab. L. 73. Available at SSRN: <a href="https://ssrn.com/abstract=2921486">https://ssrn.com/abstract=2921486</a>

Durri, I. (2019). Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain SL (C.J.E.U.). International Legal Materials, 58(4), 837-848. doi:10.1017/ilm.2019.32

*El diario.es* (2014) "Un juez de Madrid ordena suspender la actividad de Uber en todo el país". Recuperado de: <a href="https://www.eldiario.es/economia/ordena-cese-actividad-uber-pais\_1\_4474089.html">https://www.eldiario.es/economia/ordena-cese-actividad-uber-pais\_1\_4474089.html</a>

Fernández-Trujillo, F. (2020). "Precariedad e inestabilidad: contradicciones en el trabajo en las plataformas de reparto de comida" · . Teknokultura. Revista de Cultura Digital y Movimientos Sociales, 17(1), 35-45. <a href="https://doi.org/10.5209/tekn.65189">https://doi.org/10.5209/tekn.65189</a>

Fumagalli, A., Lucarelli, S., Musolino, E., y Rochi, G. (2018) El trabajo (labour) digital en la economía de plataforma: el caso de Facebook. Hipertextos, Vol. 6, N° 9, Buenos Aires, Enero/Junio de 2018 «12. Recuperado de: <a href="http://revistahipertextos.org/wp-content/uploads/2015/12/1.-Fumagalli-et-al.pdf">http://revistahipertextos.org/wp-content/uploads/2015/12/1.-Fumagalli-et-al.pdf</a>

Gandini, A. (2018) Labour process theory and the gig economy. En Human Relations (1-18) <a href="https://doi.org/10.1177/0018726718790002">https://doi.org/10.1177/0018726718790002</a>

Gerte, R., Konduri, K. C., & Eluru, N. (2018). Is There a Limit to Adoption of Dynamic Ridesharing Systems? Evidence from Analysis of Uber Demand Data from New York City. Transportation Research Record, 2672(42), 127–136. <a href="https://doi.org/10.1177/0361198118788462">https://doi.org/10.1177/0361198118788462</a>

Gil, J. (2018). ¿Qué son las economías colaborativas? Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global, núm. 141, primavera 2018, pp. 49-62.

Gill, J. (2019) Crisis, innovación tecnológica y mercantilización neoliberal de la vida. El caso de Airbnb. Tesis Doctoral. Universidad Nacional de Educación a Distancia

Graham, M., Hjorth, I., y Lehdonvirta, V. (2017). Digital labour and development: impacts of global digital labour platforms and the gig economy on worker livelihoods. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(2), 135–162. <a href="https://doi.org/10.1177/1024258916687250">https://doi.org/10.1177/1024258916687250</a>

Guillén, A.L., (2018) El arrendamiento de vehículos con conductor (VTC) y su entramado jurídico: el avance de Uber, Cabify y la economía colaborativa. En REALA. Nueva Época – N.o 9, Abril 2018–128-147. . DOI: 10.24965/reala.v0i9.10470

INE (2020) a. INEbase, Resultados Nacionales. Distribución Salarial. Recuperado de: <a href="https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28184#!tabs-tabla">https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=28184#!tabs-tabla</a>

INE (2020) b. INEbase, Resultados Nacionales. Tasa de Paro por sexo y grupo de edad. Recuperado de: https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4086#!tabs-grafico

Isaac, M, (2020). La batalla por Uber. Una ambición desenfrenada. Madrid: Catarata

Lara, A.L. (2018). Facework: trabajo digital, redes sociales y nueva servidumbre. Sociología del Trabajo, n°93, 159-180. https://doi.org/10.5209/STRA.61795

Lee, M., Kusbit, D., Metsky, M., y Dabbish. L. (2015). Working with Machines: The Impact of Algorithmic and Data-Driven Management on Human Workers. In <i>Proceedings of the 33rd Annual ACM Conference on Human Factors in Computing Systems</i> (<i>CHI '15</i>). Association for Computing Machinery, New York, NY, USA, 1603–1612. DOI:https://doi.org/10.1145/2702123.2702548

Gerte, R., Konduri, K. C., & Eluru, N. (2018). Is There a Limit to Adoption of Dynamic Ridesharing Systems? Evidence from Analysis of Uber Demand Data from New York City. Transportation Research Record, 2672(42), 127–136. <a href="https://doi.org/10.1177/0361198118788462">https://doi.org/10.1177/0361198118788462</a>

Massó, M., y Pérez-Yruela, M. (2017). «La financiarización en España: ¿la emergencia de un nuevo modelo de acumulación?». Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 157:103-122. (http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.157.103)

Ortí, A., (1986) La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión de grupo. En: El análisis de la realidad social. Métodos y Técnicas de investigación. Madrid: Alianza Universidad.

Pandey, A., y Caliskan, A. (2020) Iterative Effect-Size Bias in Ridehailing: Measuring Social Bias in Dynamic Pricing of 100. En: arXiv:2006.04599v4 [cs.CY] 22 Jun 2020 (Pre print)

Riesgo Gómez, V. (2020). Nuevas formas de consumo 3.0. El retorno del sujeto al algoritmo. Teknokultura. Revista De Cultura Digital Y Movimientos Sociales, 17(1), 3-11. https://doi.org/10.5209/tekn.64712

Rifkin, J. (1996) El fin del trabajo. Barcelona: Paidós.

Rosenblat, A. y Stark, L. (2016). Algorithmic Labor and Information Asymmetries: A Case Study of Uber's Drivers. International Journal of Communication 10, 3758–3784.

Sadin, É. (2018) La siliconización del mundo. Buenos Aires: Caja Negra.

Sadowski, J. (2019). When data is capital: Datafication, accumulation, and extraction. Big Data & Society. <a href="https://doi.org/10.1177/2053951718820549">https://doi.org/10.1177/2053951718820549</a>

Satiffi, F. y Lazer, G. P. (2018) Riding free-riders? A study of the phenomenon of Blablacar in Italy. 77-96 En Cruz, I., Ganga, R., y Wahlen, S. (Eds) (2018) Contemporany colaborative consumption. Trust and Reciprocity Revisited. Wiesbaden: Springer <a href="https://doi.org/10.1007/978-3-658-21346-6">https://doi.org/10.1007/978-3-658-21346-6</a>

Schor, J. (2014). Debating the Sharing Economy. Great Transition Initiative. Recuperado de: <a href="https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy">https://greattransition.org/publication/debating-the-sharing-economy</a>

Slee, T. (2016) Lo tuyo es mío. Contra la economía colaborativa. Barcelona: Taurus.

Srnicek, N. (2018) Capitalismo de plataformas. Buenos Aires: Caja Negra.

Standing, G. (2013). El precariado. Una nueva clase social. Barcelona: Pasado y Presente

Sundararajan, A. (2016). The sharing economy: The end of employment and the rise of crowd-based capitalism. Boston: MIT Press

Van Doorn, N. (2020) From a Wage to a Wager: Dynamic Pricing in the Gig Economy. En Muldoom E., y Strong, W.: "Policy challenges on the digital economy". Hampshire: Autonomy Research LTD.

Vizán, C. (2018) La caída del peso económico de las rentas del trabajo. Zoom Económico. Laboratorio de Alternativas.

#### PUGNA INTERPRETATIVA SOBRE LA NUEVA CUESTIÓN SOCIAL

Antonio Antón Morón

Departamento de Sociología - Universidad Autónoma de Madrid

antonio.anton@uam.es

En estos años de crisis socioeconómica, y sin que la mayoría social hubiera salido de ella, se han visto incrementadas sus graves consecuencias por la actual crisis sanitaria y económica y, particularmente, se ha ampliado la conciencia cívica de su injusticia. Paralelamente, ha tomado mayor relevancia teórica y sociopolítica el tema ya clásico de la cuestión social. Según las interpretaciones modernizadoras (y postmodernas) estaba superada y desaparecida, aunque siempre ha estado presente; ahora resurge como una realidad grave para la población y la principal preocupación para la ciudadanía.

Partiendo de la relevancia de la nueva cuestión social, esta investigación analiza los fundamentos de la interpretación liberal y socioliberal sobre los fallos del mercado y explica la tradición reguladora, redistribuidora y protectora vinculadas al keynesianismo y las izquierdas democráticas. Por tanto, expone las insuficiencias del liberalismo y la necesidad de un esfuerzo analítico y reflexivo para desarrollar una teoría social crítica que dé soporte a un cambio social y político de progreso.

#### Introducción

Desde una perspectiva transformadora hay dos aspectos fundamentales en los que profundizar y, específicamente, explicar su interacción para promover un cambio social progresista: avanzar en una teoría social crítica y definir e implementar los proyectos y las estrategias de progreso, por un modelo social y democrático avanzado.

En los últimos años, en diferentes medios se ha ido analizando el declive de la socialdemocracia española y europea, el agotamiento de la llamada *tercera vía o nuevo centro*, así como sus dificultades para desarrollar un discurso y una política económica y social diferenciada de las derechas hegemónicas y conseguir los suficientes apoyos sociales para un proyecto transformador progresista. El nuevo sanchismo no tiene un pensamiento social definido, diferenciado del liberalismo social, o una estrategia y un modelo social, democratizador y plurinacional claro de sociedad y de país (de países) para garantizar a medio plazo una transformación de progreso. Lo defino como un <u>vacío teórico socialista</u> (Antón, 2020b) relleno de tacticismo coyuntural tras el interés de su hegemonismo en el control del poder institucional. No obstante, en el equipo económico del Gobierno de coalición predomina el liberalismo económico o, si se quiere, el socioliberalismo. Es, por tanto, pertinente un estudio en profundidad de la interpretación liberal de la cuestión social y sus implicaciones estratégicas para las políticas públicas y el Estado de bienestar (Antón, 2009).

Al mismo tiempo, en esta década, se ha ido consolidando una corriente social crítica y una importante movilización ciudadana, un nuevo campo sociopolítico, electoral e institucional que puede favorecer la constitución de un bloque social y político alternativo y diferenciado del *Partido socialista*, cuya consolidación necesita nuevos discursos, liderazgos y estructuras organizativas. Su representación política son las llamadas fuerzas del cambio de progreso, en particular *Unidas Podemos* y sus confluencias.

Pues bien, en términos políticos hay un acuerdo básico de mutua necesidad y conveniencia de ambas formaciones progresistas o de izquierda frente al acoso de las derechas y de respuesta a los dos grandes retos de la sociedad española: por un lado, una salida de progreso a la crisis socioeconómica, la grave desigualdad social, la precarización laboral y las insuficiencias del Estado de bienestar; por otro lado, una democratización institucional, incluido el imprescindible encauzamiento de la plurinacionalidad y el conflicto catalán. Además, contando con el fuerte impacto de la crisis sanitaria, de cuidados y económica por la pandemia, se acumulan otros factores de crisis, como la medioambiental, la desigualdad de género, la construcción europea, los conflictos geopolíticos o la convivencia intercultural y la inmigración.

De la capacidad transformadora y la consolidación de este gobierno progresista de coalición, su orientación estratégica y sus vínculos con una amplia base progresista, va a depender el futuro del país. No entro en ello. Solamente sitúo un marco básico de la encrucijada política del cambio de progreso para poner el énfasis en los elementos teóricos que predominan en las élites dirigentes, fundamentalmente del ámbito socialista, condicionan sus análisis, discursos y estrategias y constituyen un foco de conflicto en el Gobierno de coalición. Por otra parte, tengo en cuenta el sustrato cultural o político-ideológico en las bases sociales de progreso, mayoritariamente de izquierdas y progresistas, detalladas en otro estudio (Antón, 2019b y 2019c) (Ver primera parte y segunda parte).

Se trata de aportar algunos elementos de reflexión para elaborar un pensamiento social crítico, superador de los esquemas liberales, las inercias deterministas o esencialistas y los enfoques posestructuralistas, predominantes en muchos ámbitos progresistas. Una amplia valoración la he tratado en tres libros recientes: *Movimiento social y cambio político. Nuevos discursos* (Antón, 2015), *Clase, nación y populismo* (Antón, 2019a) e *Identidades feministas y teoría crítica* (Antón, 2020a).

Parto, por tanto, desde la tradición de la teoría crítica, superadora a mi modo de ver del bloqueo producido por la prevalencia y la polarización entre dichas corrientes. Solo cito dos autores, especialistas en movimientos sociales en el marco más general del cambio social: E. P. Thompson (1977, 1979, 1981, 1995) y Ch. Tilly (1991, 2007, 2010).

Un pensamiento crítico se distingue por estos tres rasgos fundamentales: realismo analítico (objetividad y procedimientos científicos), finalidad transformadora (ética y sociopolítica) y función identificadora (cohesionadora y legitimadora) para la formación de un actor o sujeto colectivo. Los tres están en tensión, en una interacción compleja respecto de las prioridades y necesidades de la acción colectiva. No se pueden valorar en abstracto, cada uno tiene sus propias reglas y su integración es difícil.

Es necesario recuperar el *ethos* de la ciencia para que se inspire en una serie de principios morales que podían tener un valor universal. Y es fundamental la *autonomía de la ciencia* frente a su dependencia de los intereses del capital o el empresariado. El pensamiento social –ideas, interpretaciones- es compatible con la ciencia, o en otro sentido, la ciencia no se puede reducir exclusivamente a las ciencias naturales; esa posición podría llevar al reduccionismo *cientifista* o positivista de solo considerar racional a la ciencia, y despreciar el resto de la subjetividad (como falsa conciencia o irracionalismo).

Existe la dificultad para mantener el rigor (principios, valores y procedimientos) de la ciencia y evitar su subordinación al poder, neoliberal o liberal, así como es necesario defender su autonomía y su papel. Aunque sea difícil la neutralidad de la llamada ciencia, especialmente, en las ciencias sociales, hay que reafirmarse en el valor de la ciencia

(auténtica) y desenmascarar la pseudo-ciencia, con el irracionalismo y el subjetivismo. Después es cuando viene la complejidad de su relación con el comportamiento social y los intereses materiales de la gente, así como con la psicología, la ética y las teorías sociales, más o menos científicas y/o utópicas.

Aquí, analizo varios aspectos relevantes, como la interpretación de la nueva cuestión social, el debate sobre los errores del liberalismo económico y la crisis ideológica de las izquierdas y la forma de abordarla. Así, se exponen tres aspectos concretos relacionados con cuestiones teóricas y culturales, con un claro impacto para las estrategias de transformación social y la renovación de las izquierdas y fuerzas alternativas de progreso: 1) los errores de los fundamentos del liberalismo económico, en particular la existencia de los fallos del mercado y cómo hacer frente a la ofensiva neoliberal; 2) las insuficiencias del liberalismo como respuesta a la crisis ideológica de las izquierdas y la necesidad de elaborar una teoría social alternativa; 3) la importancia de un enfoque y una actividad críticos en el terreno de las ideas y, específicamente, sobre la cuestión social y los cambios sociopolíticos.

Son cuestiones ya tratadas hace siete años en mi libro *Ciudadanía activa*. *Opciones sociopolíticas frente a la crisis sistémica* (Antón, 2013), en el contexto del primer lustro de la protesta social en España (2010/2014) frente a la crisis y las políticas neoliberales y regresivas de ajuste estructural. Las he reelaborado ante la experiencia de este segundo lustro (2015/2020) de consolidación de un espacio político-electoral e institucional, democrático, crítico y popular, diferenciado de la socialdemocracia y con responsabilidades gubernamentales compartidas con el *Partido Socialista*, con los correspondientes desafíos inmediatos para su unidad y un cambio real de progreso.

# 1. Fallos del mercado y cómo afrontar la ofensiva neoliberal

En primer lugar, valoro algunas ideas vinculadas con la tradición ideológica de las izquierdas sobre la economía, la gestión política y la transformación social y su reinterpretación liberal según la llamada Tercera Vía (Blair) o Nuevo Centro (Schroeder), dominantes en la socialdemocracia, ya criticadas en otra parte (Antón, 2009).

La izquierda socialdemócrata europea, en general, se ha ido deslizando, particularmente desde mitad de los años noventa, a la tercera vía o el socioliberalismo, es decir, hacia su colaboración en el proceso de desregulación de los mercados financieros y el debilitamiento del Estado de bienestar y los derechos socioeconómicos y laborales, según las exigencias de la globalización neoliberal. ¿Eso era lo único posible? Su responsabilidad en la actual crisis económica, su fracaso de gestión y la desafección de parte de la ciudadanía europea han sido claros. Su giro hacia el centro, hacia el liberalismo económico y el embellecimiento de los mercados financieros, es una de las causas de la actual crisis de la socialdemocracia europea.

### Los fallos del mercado

Comentemos la idea del *mercado* y sus *fallos*, discutida ampliamente en la tradición socialista y keynesiana. El mercado en determinados ámbitos ha demostrado ser la técnica más eficiente, y no se puede ser fundamentalista del Estado. El tema para debatir es que el mercado, en ámbitos y aspectos cruciales, también ha sido ineficiente y, sobre todo, injusto. **La idea de asumir el mercado, aunque sea solo como la técnica** 

más eficiente, no valora ni se distancia adecuadamente de ese componente negativo, ni refuerza el aspecto principal de defensa de lo público: un sector público potente y eficaz, unos servicios públicos de calidad y una intervención o regulación pública de la actividad económica privada.

El asunto no es, fundamentalmente, técnico, sino político y ético: Qué medios, económicos y productivos, son mejores para conseguir el fin, el bienestar de la población, el bien común, la sostenibilidad medioambiental... La economía debe subordinarse a la sociedad, a la política democrática y a la regulación institucional. El mercado ha demostrado las dos cosas: que funciona y que no funciona, es decir, que tiene graves 'fallos'. No podemos dejar que sus leyes, la prioridad al beneficio privado, se impongan a la ciudadanía. Nos centramos en el actual tipo de mercado, en el marco capitalista y dominado por el capital financiero. Dejamos aparte el mercado en general, en ámbitos menores –consumo...- o bajo otros regímenes o procesos históricos.

Pues bien, la actual crisis económica y social, ampliada por la crisis sanitaria, viene derivada de esos 'fallos' de los mercados financieros desregulados y desbocados, es decir, que han seguido sus propias leyes de la prioridad por los intereses (egoísmo) de unos pocos, a costa de la mayoría de la población. No ha sido una buena forma de gestionar la economía, ni la más eficiente, y menos para el conjunto de la política y la sociedad y la sostenibilidad del planeta. El desastre y la incertidumbre para las capas trabajadoras y vulnerables, e incluso medias, es evidente.

### La tradición reguladora, redistribuidora y protectora

El *estatalismo* soviético se hundió con el estancamiento económico y la burocratización, con unas nuevas élites poderosas y corruptas, e hizo crac. No representa una alternativa y menos un ideal.

Pero tenemos otra corriente fructífera en el siglo XX, fundamental para la izquierda europea y el liberalismo social keynesiano, con dos ejes: 1) la 'regulación' del mercado por parte del Estado, la sociedad y la política; 2) la 'redistribución' y la 'protección social pública'. Se trata del pacto keynesiano con hegemonía de las derechas, en el modelo anglosajón y, especialmente, el centroeuropeo, partidarias sobre todo de lo primero y poco de lo segundo, y la participación de las izquierdas, con mayor énfasis en lo segundo. Ese tipo de economía mixta y Estado de bienestar se resquebrajó con la crisis de los años setenta y ha sido un blanco para destruir o recortar por el tipo de globalización neoliberal y la ofensiva liberal-conservadora.

No obstante, todavía existe esa realidad institucional y los derechos económicos, laborales y sociales, aunque estén en proceso de reestructuración regresiva, desregulación y privatización; especialmente, persisten en la cultura popular y ciudadana. Esa tradición progresista, desconsiderada por la familia socialista europea desde los años ochenta por poco posibilista, convenientemente renovada, puede ser fructífera para definir nuevos proyectos transformadores: revalorización de la sociedad, la participación democrática, la política y la ética, frente a los mercados financieros y las élites poderosas y privilegiadas.

Hoy, la perspectiva política y teórica fundamental, en esa materia, desde un enfoque social y crítico, debería ser la crítica y superación de esos fallos del mercado, el rechazo a los planes de ajuste y austeridad y los recortes sociales, así como la defensa de lo público y su función regulatoria.

Por tanto, se deben señalar las deficiencias sustantivas de los mercados (financieros y otros) y esta globalización neoliberal, con la desregulación económica y la privatización de servicios públicos. Al no resaltar suficientemente las deficiencias de los mercados, la llamada tercera vía o el enfoque socioliberal lleva a su embellecimiento, cosa más grave en el actual contexto, donde hay que poner el acento en la exigencia de responsabilidades a sus gestores económicos e institucionales, en su regulación y en las garantías democráticas y de bienestar para la sociedad. Así, hay que distanciarse del dogma liberal de la prioridad del mercado, y volver a considerar la tradición intervencionista y reformadora de las izquierdas democráticas.

En definitiva, hay que poner el acento en la crítica a los fallos de los mercados y el cuestionamiento de la gestión antisocial de la política económica liberal dominante y su discurso, lo que facilitaría a las izquierdas y fuerzas progresivas avanzar en una alternativa realista y justa a la crisis económica (Fraser, 2019; Polanyi, 1992).

#### Cómo afrontar la ofensiva neoliberal

La izquierda ha cometido grandes errores, particularmente con tendencias autoritarias y anti pluralistas. El error ha sido más de unos que de otros y más en unos momentos históricos que en otros en que distintas corrientes de izquierdas han tenido comportamientos burocráticos y autoritarios, así como errores doctrinales *izquierdistas o antidemocráticos*. En todo caso, también habría que recordar la acción igualitaria y liberadora de las izquierdas, parte de ella de inspiración marxista, en los dos últimos siglos.

Igualmente, se debería hacer una valoración equilibrada de la historia del liberalismo. Así, hay que distinguir elementos positivos y comunes de las izquierdas con esa tradición, especialmente respecto de la relevancia de las libertades públicas, el liberalismo político y el estado de derecho. Junto con ello, existen otros aspectos negativos o antisociales, particularmente, en el liberalismo económico, con su prioridad de la propiedad y el beneficio privados, así como el dominio y los privilegios de las élites poderosas. Las personas tenemos actitudes muy diversas, en distintas esferas, e influencias de dos grandes corrientes ideológicas: liberal y de izquierdas (junto con otras variantes más o menos conservadoras y postmodernas). Pero la gente de izquierdas y progresista, en general, sigue siendo mejor, en su actitud igualitaria, que la población de centroderecha y conservadora, por mucho que personas y grupos del primer tipo sean peores en muchos aspectos que gente identificada con el segundo.

Las izquierdas son víctimas de una ofensiva ideológica conservadora, pero también de una ofensiva ideológica liberal. La cuestión es ¿cómo y de dónde renovar —o superar- la ideología de izquierdas —o elaborar otro pensamiento crítico y alternativo-? A. Giddens (1998, y 2001), renovador del social-liberalismo, se opone a las dos corrientes extremas, el pensamiento neoliberal o conservador y la ideología marxista. Su respuesta es recoger la vía intermedia, la tradición del liberalismo social para formular las bases teóricas de su tercera vía. Su apuesta desde los años noventa, aplicada por el británico Blair y el alemán Schroeder, e influyente en el socialismo español, es incorporar ese pensamiento como eje central de la orientación ideológica de la nueva socialdemocracia, y disputárselo a la derecha neoliberal y conservadora. Encaja con la idea de la tercera (o nueva) vía de ocupar el 'centro' político e ideológico, de carácter liberal, minusvalorando incluso la tradición socialista reformadora y democrática, a la que sus partidarios estigmatizan como obsoleta o radical.

# Una cultura de izquierdas basada en la justicia social

Del liberalismo (político) se pueden recoger muchos aspectos positivos, particularmente su defensa de los derechos civiles y democráticos. No se trata de menospreciarlo. También las izquierdas han realizado grandes aportaciones a las libertades individuales y colectivas y la lucha democrática. Pero, tratándose precisamente de la solidaridad y el prestigio y la consolidación de lo público, componentes centrales para una economía justa y la igualdad social, la opción por esa tradición liberal es poco adecuada. Dicho de otro modo, ante los fallos del mercado y su prioridad por el beneficio privado y el interés individual, es insuficiente el exclusivo hincapié en las libertades; junto con la democracia política es imprescindible poner el acento en la igualdad y la solidaridad, en los derechos sociales y económicos, aspecto clave en la tradición de las izquierdas. El liberalismo no resuelve la desigualdad social derivada de la prioridad a la propiedad privada y la libertad de empresa, y el *liberalismo social* de la tercera vía sólo la palia levemente... utilizando las instituciones públicas en condiciones favorables.

Pero, como se ha señalado, en gran parte de la sociedad, la izquierda social o progresista, todavía persiste un substrato cultural de izquierdas: justicia social, igualdad, redistribución, protección social, importancia de lo público, derechos sociolaborales... Así, el giro liberal de las direcciones socialdemócratas le genera a estas una brecha o una desafección de sectores significativos de la izquierda social, aun cuando ha permanecido cierta orfandad representativa en el ámbito político-electoral hasta la constitución de las fuerzas políticas del cambio.

La opción política preferente de los aparatos socialistas, en estas décadas, sigue siendo ocupar el centro y menospreciar o instrumentalizar esa cultura de izquierdas. Su aceptación de un gobierno de coalición progresista deriva de la necesidad imperiosa de no contar con suficientes apoyos propios y tener que enfrentarse a las derechas. Pero, no hay todavía un diseño estratégico a medio y largo plazo por un proyecto social y democrático avanzado. Su distanciamiento con esa conciencia social, mayoritariamente de izquierdas de las bases sociales progresistas, lo ha intentado cubrir, sin éxito, con la socialización (comunicación) de su nuevo discurso centrista entre esa base popular, para reducirla y asentar la cultura socioliberal, creyendo que tendría réditos electorales por el centro, cosa que la realidad europea y española ha demostrado irreal.

Esa alternativa pretende ser posibilista, por sus equilibrios con los grandes poderes. Su problema es que han incorporado esa tradición liberal sin las correspondientes prevenciones, no se han apoyado de forma realista en los sectores sociales progresistas y de izquierda, en sus intereses y su cultura, han perdido legitimidad ciudadana y tampoco han recuperado electorado centrista. De ahí la conformación de un amplio espacio crítico a su izquierda y su necesidad de apoyo en las fuerzas alternativas de progreso.

El nuevo programa económico compartido y de progreso del Gobierno de coalición y sus apoyos de investidura, en el marco de una política europea más expansionista, es una oportunidad, no exenta de dificultades y oposiciones, para superar las inclinaciones y condicionamientos del liberalismo económico dominante y la influencia de los grandes poderes económico-financieros, y apostar por una modernización productiva en beneficio de la mayoría y un refuerzo de los servicios públicos y el Estado de bienestar.

# 2. Insuficiencias del liberalismo, necesidad de una teoría social crítica

En esta sección evalúo las ideas dominantes en la socialdemocracia en su giro hacia la tercera vía o el socio-liberalismo. Diferentes autores, empezando por su referente A. Giddens, establecen tres grandes corrientes de pensamiento: Liberalismo, pensamiento neoliberal (conservador) y marxismo (hegeliano). Desde la nueva vía socialista se desecha el tercero y se pretende rescatar lo positivo del liberalismo, considerado diferente al neoliberalismo.

No obstante, el liberalismo sí tiene en común con el neoliberalismo sus fundamentos económicos y su racionalidad o ética económica: Prioridad, dentro de las libertades civiles, a la libertad económica o de empresa como garantía de obtención de beneficios mediante la explotación de la fuerza de trabajo y la naturaleza, y dentro de los derechos civiles, al derecho a la propiedad privada. El fundamento ético, liberal y neoliberal, es el interés propio, el egoísmo o beneficio privado -los vicios-, que crearían la prosperidad pública, el crecimiento económico y de la riqueza, tal como desarrolló su fundador Adam Smith y su antecesor Bernard Mandeville (Antón, 2000).

Desde luego, hay que diferenciar el liberalismo económico, aspecto principal de esta crítica, del liberalismo político y el liberalismo social. Keynes también fue un liberal que, a la vista de la gran Depresión de los años 30, no confiaba ciegamente en el mercado, en el liberalismo económico, y apostó por su regulación pública, es decir, se convirtió en un keynesiano, un liberal intervencionista. Igualmente, en la construcción del Estado de bienestar europeo participó la derecha liberal y cristiana, que lo hegemonizó en los países centrales.

En términos históricos y políticos (siglos XVIII y XIX), los grupos liberales fueron progresistas y reformadores respecto del absolutismo, los conservadores y el Antiguo régimen. No obstante, fueron construyendo (finales del XIX y el XX –sobre todo su final-) su hegemonía económica y política, pactando con el conservadurismo, y desarrollando, por un lado, el imperialismo, la colonización y la explotación, y por otro lado, el freno a las demandas populares y la contención de las izquierdas.

Es decir, el liberalismo está lleno de ambivalencias: es progresista respecto del conservadurismo y el autoritarismo, y ha realizado importantes aportaciones a la libertad y el Estado de derecho; es reaccionario frente a las demandas populares de justicia social y democracia avanzada. También ha conseguido éxitos económicos, respecto del crecimiento económico y de la riqueza, particularmente en el Norte. No obstante, si hay que hacer revisión política y doctrinal del liberalismo, deberíamos partir de esa doble tradición, progresista y reaccionaria. Podemos rescatar algunas luces ilustradas en relación con su oposición a la reacción conservadora y los fascismos y su defensa de la democracia. Pero, además de su problemática gestión económica, tiene también muchas sombras sociopolíticas; incluso, algunas élites liberales también tienen millones de muertos a sus espaldas (I Guerra Mundial, guerras coloniales...) –por cierto, a veces, con el apoyo de algunos aparatos socialdemócratas europeos.

En ese sentido, tienen más valor positivo y democrático los componentes progresistas, políticos y sociales del liberalismo (libertades civiles y políticas, democracia, cohesión social...), que sus fundamentos económicos: libertad del mercado o la propiedad privada, beneficio privado, explotación...

Con ello, volvemos a la Tercera vía (británica) o el Nuevo centro (alemán), como superación de la izquierda y la socialdemocracia clásica y al eje mercados / Estado (Antón, 2009). En este caso, hay que valorar adecuadamente la posición realmente

intermedia, fundamental en las décadas gloriosas anteriores: regulación y redistribución pública, prioridad de la política y la sociedad a través del Estado democrático y la participación cívica, defensa de la ciudadanía social y laboral. Ésa es, precisamente, la tradición más interesante hoy. Hunde sus raíces en el liberalismo intervencionista o regulador, el keynesianismo, el más típico y dominante hasta los años setenta, así como en las izquierdas reformadoras y redistributivas. Conlleva una crítica al sistema económico liberal que, a la luz de la actual crisis económica y su gestión neoliberal dominante, necesita renovación y refuerzo. Supuso una fuerte pugna y un pacto social progresista en torno al modelo social europeo: reparto equitativo de la renta y la riqueza y garantía de bienestar para la población.

La idea fundamental de la que parte esa tradición, con matices entre sus dos corrientes, es la de los 'fallos del mercado', es decir, la de que los mercados económicos y financieros dejados a su propia dinámica o ley dejan de ser eficientes para el interés general -no para el capital-. Por tanto, deben estar regulados y subordinados al bienestar de la sociedad, a los intereses generales, el bien común o fin ético, interpretados por la participación democrática de la sociedad y sus órganos representativos. Es la reafirmación del papel de la política (pública) por encima de la economía (privada) y los mercados.

Pero, ahora, normalmente, los pactos o las políticas comunes de la socialdemocracia con la derecha (Consejo Europeo, o la reforma constitucional del art. 135) salvan los privilegios de los poderosos y debilitan los derechos socioeconómicos y laborales de la población, así como la calidad democrática de las instituciones políticas.

El Estado es imprescindible para el desarrollo capitalista de los mercados, no tanto su componente social; pero también es necesario para su regulación, la redistribución y la cohesión social. Con ocasión de la crisis de los años setenta, la ofensiva neoliberal se basaba, junto con el desarrollo tecnológico, en la globalización de los mercados, sobre todo financieros. Las instituciones políticas aprueban y aplican la desregulación de las normas y políticas de los Estados, que colaboran en esa preponderancia de la economía desregulada y sus principales poderes y propietarios. Primero se abandona el intervencionismo socialdemócrata y luego el liberal. Dicho de otra forma, tiene éxito la nueva hegemonía político-económica de los grandes poderes financieros y, sobre todo, la hegemonía ideológica y cultural del liberalismo desregulador y privatizador.

La izquierda política dominante deja de ser socialdemócrata, en el sentido clásico, transformadora, reguladora y redistributiva, y se convierte también al liberalismo económico: desregulador respecto de las instituciones públicas, con gestión 'eficiente' de la economía y el mercado, que es lo 'posible' en ese contexto. Abandona la tradición de izquierdas y, particularmente, los ejes de su política socioeconómica se convierten en centristas o liberales.

# Persistencia de una cultura social de izquierdas

La cuestión es que ese giro de los aparatos socialistas produce desajustes con sus bases sociales, ya que persisten una importante izquierda social y fuertes resistencias en la población europea a esa involución social; en la ciudadanía se mantienen grandes dosis de esa cultura democrática de justicia social, igualdad de oportunidades y derechos sociolaborales y económicos. O sea, esa mayoría social y ciudadana no se convierte al liberalismo económico crudo, aunque sea con la retórica más cuidada del liberalismo social o la tercera (o nueva) vía. Desde mitad de los años noventa,

cuando se presenta esa posición social-liberal como la refundación y la renovación de la izquierda, en un marco de crecimiento económico, ya presenta sus límites e insuficiencias. Pero es con la crisis socioeconómica desde 2008 cuando se resquebraja en su doble vertiente: como opción eficiente para los mercados y como base de legitimidad mayoritaria entre la población.

La crisis social y económica pone en cuestión los discursos y las políticas neoliberales de las últimas décadas, incluida su variante centrista. Pero el poder es el poder y tiene capacidad de recomponer sus políticas de austeridad para la mayoría y los beneficios para la minoría. Tiene necesidades de legitimación, junto con el refuerzo del autoritarismo y el control social, pero es menos dependiente que las izquierdas de las ideas y los proyectos existentes en la sociedad. Los poderosos pueden ser menos científicos y utilizar la construcción de retóricas con mentiras y engaños, machacando la idea de que 'no hay alternativas', ya que tienen un gran poder institucional y mediático.

En definitiva, en los años ochenta, tras la crisis de la década anterior y la globalización desregulada, entraron también en crisis la tradición keynesiana-liberal, intervencionista, y la tradición socialdemócrata, redistributiva y reformadora; en los años noventa, con la caída del muro de Berlín, se generalizó la crisis del marxismo y la izquierda comunista, con su *estatalismo*; y con la actual crisis ha quedado en evidencia la poca consistencia y autonomía del nuevo proyecto de liberalismo social o Tercera vía y su dependencia del neoliberalismo: desregulador de los mercados, con gestión política posibilista y sin transformación social o distributiva.

# La solución a la crisis de la(s) ideología(s) de las izquierdas no está en el liberalismo

Los pensadores y políticos de la Tercera vía, desde A. Giddens, con distintos precedentes que se remontan en España a primeros de los años ochenta con Felipe González, desechan el marxismo y desconsideran gran parte de la tradición socialdemócrata, el reformismo sustantivo y progresivo. La opción que les queda es el liberalismo económico, como gestión supuestamente eficiente de los mercados con leves retoques (suavizar la desigualdad), muy lejanos a la utopía socialista y la tradición transformadora. Y, en este contexto de gestión antisocial de la crisis, también se distancian incluso de los componentes más progresistas del liberalismo político, sensible a la cohesión social y la democracia. En esa corriente no hay una valoración crítica de los puntos vulnerables del liberalismo económico, sus elementos comunes y sus dependencias con el neoliberalismo conservador, su carácter injusto, su reciente fracaso político y social.

La realidad es la crisis de la socialdemocracia europea, de la mayoría de los aparatos de la izquierda política mayoritaria en el ámbito institucional, sin un proyecto diferenciado y propio frente a la oleada neoliberal o liberal. Su desconcierto se produce aun cuando en la sociedad todavía existe una amplia cultura de izquierdas o unas referencias relevantes a ese auto posicionamiento ideológico, así como significativas resistencias ciudadanas a la involución social y democrática. El fracaso es, sobre todo, de esa élite política y académica, incapaz de representar esas tendencias sociales y elaborar un nuevo proyecto ilusionante e igualitario e impulsar un proceso profundo de transformación progresista.

Por mi parte, no hay problemas en recoger y disputar a la derecha parte de la propia y común tradición ilustrada, principalmente, la política, los derechos democráticos

y las libertades individuales y colectivas, así como muchas de sus aportaciones, empezando por la ética kantiana de los derechos universales y terminando con la auténtica ciencia universal. Sus ejes centrales –libertad, igualdad, solidaridad- son comunes a las corrientes liberadoras desde la revolución francesa, y las izquierdas son también deudoras de ellos.

Pero no hay que minusvalorar la experiencia igualitaria y solidaria de la izquierda social, empezando por el socialismo utópico. Hay que destacar la importante cultura de izquierdas de gran parte de la sociedad europea, así como las necesidades y demandas de las capas desfavorecidas y discriminadas. Son la palanca de la realidad sobre la que renovar e innovar los nuevos proyectos transformadores y solidarios. Hay que someter a crítica y revisión el legado doctrinal de todas las izquierdas (socialdemócratas, marxistas, anarquistas, populistas...), al igual que el de las diferentes corrientes más o menos ilustradas o liberales, para evitar una nueva colonización dogmática.

La *Nueva Vía*, como se definía el proyecto de Zapatero con el que ganó las elecciones generales del año 2004, presentaba aspectos renovadores interesantes. No obstante, tenía un enfoque similar a ese pensamiento hegemónico entre los socialistas europeos, particularmente en materia socioeconómica. Y esta corriente de pensamiento justifica su giro hacia el liberalismo económico y el posibilismo político desde las anteriores posiciones reformadoras de la socialdemocracia clásica. Así mismo, embellece la gestión actual de los gobiernos socialistas, más problemática por sus políticas regresivas en estos tiempos de crisis. Y es un hecho relevante para someterlo a debate, más en el contexto del actual proyecto de progreso del Gobierno de coalición; es el sentido de estas reflexiones críticas.

En conclusión, la solución a la crisis de la(s) ideología(s) de las izquierdas no está en el liberalismo o en centrismos supuestamente transversales. Se pueden y se deben recoger algunas de sus aportaciones pero, globalmente, es una salida falsa. Además, la confianza en esa salida liberal debilita el imprescindible esfuerzo de análisis riguroso y científico y el necesario pensamiento crítico para avanzar en un pensamiento social propio de izquierdas o alternativo y adecuado a los grandes retos del presente. El relativo vacío existente debe resolverse con un esfuerzo intelectual y práctico y una teoría social crítica que favorezca el análisis y la interpretación rigurosos, así como una dinámica social emancipadora e igualitaria.

# 3. Importancia de un enfoque y una actividad críticos en el terreno de las ideas

Esta sección es una reflexión sobre uno de los temas relevantes para los investigadores sociales y la gente alternativa y de izquierdas: las dificultades para elaborar un pensamiento crítico, con un enfoque social diferenciado del discurso liberal dominante, así como superador de límites y deficiencias de otras corrientes ideológicas, como las ideas postmodernas y populistas o el propio marxismo más determinista.

Se trata de analizar en qué situación estamos la intelectualidad progresista, qué orientación y características tiene la actividad en la esfera de las ideas, qué impacto práctico tiene esa dificultad de menor intensidad y calidad de la teoría social y qué dependencias o eclecticismos se pueden conformar respecto de otros pensamientos dominantes en la sociedad que dificulten el sentido de la realidad y la labor crítica y transformadora.

Al mismo tiempo, se trata de abordar qué contenidos de interés existen en las aportaciones de diversas escuelas de pensamiento, para integrarlos con el conveniente reciclaje. La teoría social depende de la calidad y la influencia de la acción práctica de la izquierda social y política, de los movimientos sociales progresistas, pero también de la actividad específica en el plano de la investigación y el debate científicos.

Existen muchas investigaciones sociales y variada elaboración de ideas 'parciales' (y algunas cosmovisiones) en el mundo académico y asociativo, con distintas perspectivas teóricas, así como diferentes combinaciones entre ellas con diversos equilibrios e influencias doctrinales e intereses contrapuestos. La labor de discernimiento crítico es compleja, la valoración de su validez es difícil, y la simple asimilación y adaptación funcional o instrumental con pequeñas correcciones es lo usual. La tendencia dominante entre las gentes progresistas y los activistas sociales y políticos. En particular, existen un relativo eclecticismo, con la combinación o suma de ideas de diversas escuelas liberales y postmodernas, y una desideologización respecto de los cuerpos doctrinales más sistemáticos y compactos como el marxismo, del que se conservan algunos aspectos en distintos sectores sociales.

Así mismo, hay un relativo estancamiento teórico de las ciencias sociales, incluido en el ámbito académico, junto con un enmascaramiento o deformación, mayor o menor, de la realidad. Existe una relativa crisis del pensamiento social, en general, y del pensamiento progresista y de las izquierdas, en particular: social-liberal, socialdemócrata, marxista, anarquista, populista... Respecto de la acción social, hay teorías más deterministas y otras más voluntaristas, y, en otro plano y combinadas con ellas, algunas más inclinadas hacia la armonía y el consenso y otras hacia el conflicto.

Aparte del intento de contrarrevolución conservadora y neoliberal, irracional, idealista y regresiva, las ideas dominantes, más o menos sistemáticas, en ese ámbito de lo social se asientan, sobre todo, en ideologías, ideas y enfoques con sesgos liberales. Se pueden citar tres. 1) El *positivismo*: infravalorando el sentido de los hechos, su conexión interna y su relación con los procesos y los contextos; 2) el *formalismo*: relativizando el significado u otros elementos sustantivos de la realidad distintos a las formas o apariencias; 3) el *posibilismo*, como simple adaptación, embelleciendo o sobrevalorando el peso del poder y las estructuras sociales y desconsiderando la ética progresista, los conflictos sociales y las tendencias de la sociedad por el cambio.

En la izquierda social o la ciudadanía indignada esas ideas confluyen y pugnan con otras tradiciones y culturas básicas, condicionadas y canalizadas a través de la experiencia popular y la ilustración de los distintos medios. Entre ellas se puede destacar, por su relevancia en el comportamiento colectivo, una cultura progresista (ideas, valores o actitudes) de justicia social y equidad (o de derechos civiles, democráticos, sociales y económicos) frente a privilegios, desigualdades y discriminaciones. Todo ello se asienta en distintas posiciones socioeconómicas, de poder y de estatus. Sobre ese substrato, en conciliación y conflicto, hay que intentar elaborar un pensamiento social específico.

Especialmente, la máxima dificultad interpretativa -rigurosa y adecuada- se encuentra respecto de la combinación entre distintos procesos sociales y las apuestas normativas y éticas de cambio social, igualitario y solidario. Y, particularmente, en relación con el papel de los distintos agentes sociales o sociopolíticos, las respuestas del mundo asociativo y las izquierdas sociales y políticas y fuerzas alternativas, y, por el otro lado, los intereses y la legitimación de los poderosos. De todo ello depende la configuración de sujetos sociales y las expectativas ciudadanas de cambio sociopolítico y su orientación.

Un problema particular respecto de la elaboración de ideas, en este plano social, afecta a la conformación de los cimientos organizativos o elementos identitarios de los distintos grupos sociales, a su actividad y su bagaje cultural. La renovación y la adecuación del pensamiento social, así como el debate de ideas condicionan la legitimidad y la operatividad de líneas de actuación, posiciones sociales y liderazgos de las distintas élites sociopolíticas. Muchas veces no estamos solo ante un estricto debate intelectual sino ante diagnósticos, propuestas y actividades expresivas o reformadoras ligadas a la consolidación o no de un proyecto asociativo o político, por lo que hay que acotar y diferenciar planos.

Por todo ello, la discusión teórica se hace más compleja. Es evidente en las actuales polémicas feministas, especialmente sobre la conformación del sujeto, donde convergen ideas esencialistas y deterministas con discursos posmodernos y culturalistas. E, igualmente, en el espacio de las llamadas fuerzas del cambio, *Unidas Podemos* y sus convergencias, donde confluyen distintas tendencias ideológicas y culturales e intereses de las distintas élites políticas.

Aquí voy a hacer referencia a una temática particular dentro de las ciencias sociales, la llamada cuestión social, dada las nuevas características y la relevancia que tiene y que exige una nueva interpretación. Por tanto, se debe realizar un esfuerzo específico para superar viejos esquemas interpretativos que distorsionan la realidad y profundizar en los nuevos hechos con rigor y objetividad.

# Nueva importancia de la 'cuestión social', inercias y debate interpretativo

En estos años de crisis socioeconómica, y sin que la mayoría social hubiera salido de ella, se han visto incrementadas sus graves consecuencias por la actual crisis sanitaria y económica y, particularmente, se ha ampliado la conciencia cívica de su injusticia. Paralelamente, ha tomado mayor relevancia teórica y sociopolítica el tema ya clásico de la cuestión social. Según las interpretaciones modernizadoras (y postmodernas) estaba superada y desaparecida, aunque siempre ha estado presente; ahora resurge como una realidad grave para la población y la principal preocupación de la ciudadanía.

Presenta, al menos, cinco planos interconectados diferentes a la época anterior de crecimiento económico y ascenso social: 1) la crisis socioeconómica: sus características y consecuencias sociales (paro, desigualdad, empobrecimiento, exclusión social...), junto con la responsabilidad de los poderosos; 2) la gravedad de las políticas regresivas iniciales: recortes y reestructuración del Estado de bienestar; 3) la gestión –antisocial- de las élites políticas incluido los aparatos socialdemócratas gobernantes; 4) el distanciamiento del poder y su carácter elitista y dependiente de los mercados, respecto de los ciudadanos, o bien el debilitamiento de la calidad democrática de las instituciones, y 5) las respuestas de la sociedad: desafección, indignación/resignación, ciudadanía activa, resistencias...

Las grietas económicas y sociopolíticas producidas, especialmente las brechas internas y entre países, el Norte y el Sur, han supuesto que, ahora, las políticas económicas dominantes en la Unión Europea y, específicamente, su nuevo plan de reconstrucción económica para los próximos años haya tenido que abandonar la rigidez austeritaria y adoptar medidas más expansionistas.

En este tema y sus apartados se están produciendo en el ámbito social y académico distintas discrepancias no sólo analíticas sino de enfoques y prioridades. Es difícil el consenso, o dicho de otra forma, en el mundo asociativo, institucional e intelectual hay

pluralidad de posiciones. En una primera aproximación se puede decir que las ideas diversas en este campo específico están condicionadas por dos tipos de rasgos.

Uno es de carácter teórico. Parto de la insuficiencia del marxismo economicista clásico para analizar la sociedad; su crítica es necesaria. También se han quedado viejas las interpretaciones, liberales o modernizadoras y postmodernas, que relativizaban la importancia de la problemática socioeconómica, ante la evidencia y la subjetividad popular de su gravedad. Además, hay que hacer frente a la construcción de una interpretación de esa realidad distorsionada por enfoques liberales dominantes en el poder económico, institucional, mediático y académico, que pretendía minusvalorar esa situación y la conciencia social sobre ella. La tarea intelectual es doblemente necesaria: por un lado, crítica, deconstructiva, de ideas falsas o erróneas; por otro lado, analítica, interpretativa y normativa. Se hace difícil la aprehensión completa de la realidad, y es imprescindible el rigor analítico y la ausencia de prejuicios. Y también hay que evitar la interpretación de las discrepancias o la crítica a otras posiciones por la vía de adjudicarles una intencionalidad o su carácter erróneo por su dependencia de tal o cual prejuicio o adscripción; sería un mal debate.

El resultado, en un entorno social progresista, es una pluralidad de ideas, más o menos consolidadas, que refleja insuficiencias en tres planos: rigor científico en el análisis de los hechos; comprensión y unidad en los enfoques interpretativos, y apertura de miras y talante modesto y autocrítico para aprender y cambiar. La diversidad de opiniones puede ser positiva o simplemente reflejar distintas sensibilidades. En distintos grupos sociales, desde partidos políticos, movimientos sociales y sindicatos hasta el asociacionismo solidario, es preciso convivir con una relativa pluralidad de opiniones.

El problema, a mi modo de ver, es que, en distintos ámbitos, cuesta analizar con rigor algunas realidades nuevas de la sociedad, elaborar ideas apropiadas y, en particular, reconocer la relevancia de la cuestión social y la emergencia de una ciudadanía activa frente a la desigualdad social y el déficit democrático de las instituciones públicas y privadas. Esa dificultad es mayor porque se enfrenta al pensamiento liberal dominante que intenta relativizar y enmascarar esa realidad en una coyuntura crucial para el devenir de la sociedad, el modelo social y la legitimidad de diferentes actores.

La cuestión es que sectores amplios de la propia sociedad han desarrollado, en aspectos concretos relacionados con el sentido de la justicia social, una capacidad crítica y un pensamiento más acertado y, sobre todo, más justo que la mayoría de las élites institucionales y la clase política. Es más, millones de ciudadanos han adoptado posiciones críticas más realistas que, incluso, el aparato socialista y gran parte de la élite académica e investigadora. Eso se ha producido con fenómenos como la desafección hacia el Gobierno socialista de Zapatero o la indignación y la resistencia ciudadanas frente a las consecuencias de la crisis y su gestión regresiva que culminó en un nuevo espacio político, las llamadas fuerzas del cambio.

Dicho de otro modo, parte de la actividad interpretativa en los medios de comunicación ha estado a la zaga de la evolución de la conciencia crítica de sectores relevantes de la propia sociedad o la ciudadanía activa, tanto respecto de la comprensión de aspectos significativos de la realidad cuanto de su transformación. La labor selectiva y crítica se complica. Las dificultades son diversas, pero una de ellas tiene que ver con prejuicios teóricos, liberales y postmodernos, e inercias intelectuales que dificultan el análisis de la realidad para transformarla.

### Estudio y debate sobre los cambios sociopolíticos

Me refiero, ahora, solamente a este ámbito más específico, los cambios sociopolíticos. Como en otras elaboraciones de pensamiento social se pretende favorecer la labor interpretativa y la acción práctica, crítica y transformadora. Aquí se intenta poner de relieve la importancia de las *nuevas condiciones materiales de existencia*, la nueva *subjetividad, experiencia y actitud* de la población, los nuevos *procesos de interacción social* y la necesidad de *nuevas teorías interpretativas*. Hay que valorar la actualidad, con una nueva dimensión de la clásica cuestión social o la diferenciación por clases o capas sociales y distintos procesos de discriminación. O si se prefiere, adquiere más relevancia la acción contra la desigualdad, social, de género, territorial, y por la distribución, la solidaridad y la justicia social, en otro plano distinto a la anterior época de los años noventa y hasta la crisis que comienza en el año 2007.

Esos temas se han asociado al marxismo o a la vieja izquierda (o los sindicatos), pero son preocupaciones fundamentales de la ciudadanía y los jóvenes. Todo el proceso de protesta social del lustro 2010/2014 tuvo, junto con el eje de acción por más democracia, la oposición a los recortes sociales y la pugna por la justicia social y están presentes en la actual exigencia de un cambio social y político de progreso. Por ello exige una mayor labor crítica, ya que estas cuestiones sociales y democráticas están cargadas de fuertes condicionamientos, históricos e intelectuales. Es un motivo más para el análisis riguroso y el estímulo para elaborar un pensamiento diferenciado en ese ámbito tan sustancial para la mayoría de la sociedad. La gravedad y la urgencia para responder a esa temática ha empujado a diferentes representantes sociales y políticos a utilizar las armas interpretativas disponibles, desde el marxismo, el anarquismo y la teoría populista hasta el liberalismo o el simple empirismo.

Entre la intelectualidad progresista y las élites políticas y asociativas es necesario un impulso crítico, científico, para analizar también este campo, en pugna con las interpretaciones irracionales e idealistas, o simplemente superficiales. El aspecto central no es exclusivamente mejorar el conocimiento de la realidad, que ya es importante, sino prepararse mejor para dar respuestas adecuadas y justas ante esos problemas: conocer la realidad para transformarla. En ese sentido, es conveniente modificar y adecuar los esquemas interpretativos del pasado para analizar la sociedad actual y particularmente las nuevas generaciones y sacar las correspondientes enseñanzas para renovar el pensamiento social y ayudar a esclarecer y adaptar las prioridades prácticas y teóricas del mundo asociativo, las izquierdas y las fuerzas alternativas.

En definitiva, es conveniente un esfuerzo en el terreno de las ideas, cultivar la actividad reflexiva y crítica y avanzar en la elaboración de un pensamiento social riguroso y comprometido, que sirva para favorecer la transformación progresista, igualitaria-emancipadora, de la sociedad.

# Bibliografía

ANTON, Antonio (2000): "Crisis del trabajo y ciudadanía social", en A. Antón (coord.), *Trabajo, derechos sociales y globalización* (pp. 192-291). Madrid, Talasa.

- (2009): Reestructuración del Estado de bienestar. Madrid, Talasa.
- (2013): Ciudadanía activa. Opciones sociopolíticas frente a la crisis sistémica. Madrid, Sequitur.
- (2015): Movimiento social y cambio político. Nuevos discursos. Barcelona, UOC.

- (2019a): Clase, nación y populismo. Pensamiento crítico y estrategias políticas. Madrid, Dyskolo.
- (2019b): "La base social de progreso (I): Joven, trabajadora y progresista", en *Nueva Tribuna* (19/12). Referencia web: <a href="https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/joven-trabajadora-progresista/20191219161837169323.html">https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/joven-trabajadora-progresista/20191219161837169323.html</a>
- (2019c): "La base social de progreso (II): progresista, feminista, ecologista y de izquierdas", en *Nueva Tribuna* (28/12). Referencia web: <a href="https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/base-social-progreso-progresista-feminista-ecologista-izquierdas/20191228090938169546.html">https://www.nuevatribuna.es/articulo/actualidad/base-social-progreso-progresista-feminista-ecologista-izquierdas/20191228090938169546.html</a>
- (2020a): *Identidades feministas y teoría crítica*. Madrid, Dyskolo. Referencia web: <a href="https://rebelion.org/download/identidades-feministas-y-teoria-critica-antonio-anton-moron/?wpdmdl=611799&refresh=5f6382d62112c1600357078">https://rebelion.org/download/identidades-feministas-y-teoria-critica-antonio-anton-moron/?wpdmdl=611799&refresh=5f6382d62112c1600357078</a>
- (2020b): "El vacío teórico socialista", en *Mientras Tanto nº 189* (abril). Referencia web: <a href="http://www.mientrastanto.org/boletin-189/ensayo/el-vacio-teorico-socialista">http://www.mientrastanto.org/boletin-189/ensayo/el-vacio-teorico-socialista</a>
- FRASER, Nancy y JAEGGI, Rahel (2019): Capitalismo. Una conversación desde la teoría crítica.
- GIDDENS, Anthony (1998): La tercera vía. Madrid, Taurus.
  - (2001): La tercera vía y sus críticos. Madrid, Santillana.
- POLANYI, Karl (1992) [1944]: *La gran transformación*. México, Fondo de Cultura Económica.
- THOMPSON, Edward P. (1977) [1963]: La formación histórica de la clase obrera. Inglaterra: 1780-1832 (tres tomos). Barcelona, Crítica.
  - (1979): Tradición, revuelta y consciencia de clase. Barcelona, Crítica.
  - (1981): Miseria de la teoría. Barcelona, Crítica.
  - (1995): Costumbres en común. Barcelona, Crítica.
- TILLY, Charles (1991) [1984]: Grandes estructuras, procesos amplios, comparaciones enormes. Madrid, Alianza.
  - (2010) [2009]: Los movimientos sociales, 1768-2008. De sus orígenes a Facebook. Barcelona, Crítica.

# EL PESO DEL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL

María del Mar Marín Capilla

Doctora en Ciencias Sociales

Departamento de Sociología y Antropología Social, Universitat de València

mmarincapilla@gmail.com

**Resumen:** El objeto de estudio de la presente comunicación es conocer cuál es el peso y la importancia del trabajo cedido en el entorno del sistema de empleo español, en general, y en el trabajo atípico, en particular, así como sondear el tipo de demandas que satisface. Nuestra hipótesis de partida es que "el trabajo cedido ha adquirido un peso específico en nuestro sistema de empleo satisfaciendo necesidades muy puntuales".

La metodología empleada para responder a estas cuestiones es de tipo cuantitativa. Hemos obtenido la información a través de los datos estadísticos que ofrece el Anuario de Estadísticas Laborales. Señalar que para realizar un análisis de la evolución del peso y las demandas del trabajo cedido hemos seleccionado varios años que permiten observar cómo responde ante diferentes momentos de ciclo económico y social, así como las reformas laborales.

En sus más de 25 años, el trabajo cedido se ha consolidado en nuestro sistema de empleo, canalizando un volumen importante de empleo pero sin alterar la distribución de empleo indefinido y empleo temporal.

**Palabras clave:** Empresas Trabajo Temporal, trabajo cedido, trabajo temporal, trabajo indefinido, sistema de empleo español.

# INTRODUCCIÓN

La norma de empleo que se instaura en las "décadas doradas de capitalismo" (años 60-70) en una parte del mundo, adquiere un carácter específico al situar el trabajo asalariado en el centro de las preocupaciones políticas. Esta norma es denominada como norma de empleo "estándar" o "típica" y caracteriza los sistemas de empleo de buena parte de Europa.

La regulación de la norma de empleo estándar se realiza bajo el precepto del trabajo como eje principal de la vida social. El acceso al trabajo supone el acceso a unos derechos sociales vinculando salarios con un conjunto de prestaciones y servicios sociales que se financian con las cotizaciones de empresarios y trabajadores a la seguridad social (enfermedad, jubilación, desempleo, etc). La norma social de empleo (también llamada típica o estándar) "era la base del estado de bienestar" (Miguélez y Prieto, 2009: 276). Sin embargo, en el Estado Español hubo que esperar al fin del franquismo a la equiparación del sistema de empleo con el del resto de países europeos

El sistema de empleo español ha desarrollado desde la su homologación con los sistema de otros países de Europa Occidental una fuerte temporalidad. Los años 80 supone el "fin de la hegemonía de un modelo de empleo" en el que predomina la norma de empleo

estándar o típica "para dar paso a otro de características y rasgos netamente distintos" (Miguélez y Prieto 2009: 276) a través de procesos de diferente carácter. A partir de ese tiempo y hasta la actualidad, la existencia del paro también ha sido una de las cuestiones sociales importantes.

Desde la segunda mitad de los años ochenta, han proliferado formas atípicas de empleo, esto es, modalidades de empleo que se alejan de la norma estándar (o típica) en la que el empleo es estable, a tiempo completo, con derecho a la negociación y con protección post-laboral, por tanto, empleo con ciertas garantías que limitan la discrecionalidad del empresario y proporcionan ciertos derechos al trabajador.

En principio, estas nuevas modalidades contractuales temporales (contratos de obra y servicio, de prácticas, de aprendizaje, a tiempo parcial...) ofrecen posibilidades al empresariado que permiten estrategias de la flexibilidad.

El trabajo cedido se legaliza e irrumpe con fuerza a mediados de los noventa, diez años después de la legalización de la temporalidad en nuestro sistema de empleo. Concretamente, su legalización se produce en 1994 en el contexto de una gran crisis económica y social. En principio, el trabajo cedido venía a desempeñar determinados papeles que el trabajo temporal en general no permitía desempeñar, con la finalidad de dar mayor flexibilidad a las empresas para paliar, o aliviar, el alto desempleo del momento, respondiendo a determinadas necesidades que, en un principio, no estaban suficientemente cubiertas a través de otras modalidades contractuales temporales. También, es una modalidad de empleo más que no asegura la permanencia en el trabajo ni el ejercicio pleno de los derechos sociales.

Esta nueva forma de empleo se ha consolidado como una práctica de gestión empresarial habitual en nuestro sistema de empleo. Durante estos 25 años ha experimentado un fuerte crecimiento cuantitativo (de 1995 a 2017, se han duplicado los trabajadores contratados por ETT, de 301.344 a 708.613) Además, su presencia se ha hecho cotidiana en la realidad laboral española.

En 2017, 708.600 personas fueron empleadas como trabajadores cedidos y trabajadoras cedidas (en adelante, usaré el masculino genérico). En 2009, fecha aproximada del inicio de la última gran crisis económica y social, llegaron a serlo 1.678.668 personas. A través de estas cifras deducimos que el trabajo cedido ha adquirido un lugar importante en el sistema de empleo español.

De manera específica respecto a otras formas de empleo temporal, el trabajo cedido se caracteriza por tener un carácter duraciones aún más breves de modo que la transición del paro al empleo y lo contrario, (del empleo al paro) es muy frecuente, y, sobre todo, se caracteriza porque el trabajador establece una relación con una empresa que lo contrata, Empresa de Trabajo Temporal, (ETT) y con una empresa que utiliza su capacidad de trabajar, Empresa Usuaria (EU).

Éste texto surge de la investigación que la autora ha realizado en el marco de su Tesis Doctoral, realizada en el ámbito de la Sociología del Trabajo. La comunicación consta de 6 apartados. Uno primero en el que se plantea el debate teórico en el ámbito académico sobre las cuestiones a analizar. En el segundo, se expone el método y las fuentes de recogida de información empleadas. En el tercero, señalamos a grandes rasgos las características del sistema de empleo español, con especial atención en las cifras de temporalidad. En cuarto, observamos el peso del trabajo cedido en el sistema de empleo español. Quinto, la duración de las demandas del trabajo cedido. Por último, las

# 1. EL TRABAJO CEDIDO EN EL ÁMBITO ACADÉMICO: UNA VISIÓN ECONÓMICA DE SU IMPORTANCIA EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL

El trabajo cedido se legaliza en el sistema de empleo español hace poco más de 25, a través de la Ley 14/1994, una de las tres leyes que conforman la Reforma Laboral del 94 (no exenta de una fuerte contestación social). La legalización de esta forma de empleo se produce como respuesta de los intereses de los empresarios que demandaban una legislación que permitiera y regulara una mayor flexibilidad laboral como respuesta a la crisis económica y social que estaba atravesando el país. Una flexibilidad que permitiera la transferencia del riesgo empresarial a los trabajadores, utilizando y pagando únicamente por la parte de fuerza de trabajo que se desempeña. De esta manera, consideraban aumentaría la productividad del trabajo al pagar únicamente las horas rentables durante las que los asalariados trabajan efectivamente.

A pesar de sus más de 25 años de existencia, no existe una amplia literatura sobre el trabajo cedido en el ámbito académico español. Señalar además que, la mayoría de la producción bibliográfica se centra en el carácter legal o económico de este fenómeno.

Los estudios de carácter económico han centrado la atención en la importancia del trabajo cedido para el desarrollo económico, al proporcionar flexibilidad y canalizar un volumen importante de empleo (Elordi Dentici, Del Rey Guanter, Serrano, Gala, 2001) Por otro lado, hay quien señala en este campo, que la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

Fuera de nuestro país, en Francia se ha señalado a este respecto que "el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra" para las empresas (Michon y Ramaux, 1992: 37).

El análisis cuantitativo de los datos sobre trabajo cedido nos ayudarán a refutar o no estas afirmaciones que se plantean acerca de su peso e importancia.

### 2. MÉTODO Y FUENTES DE INFORMACIÓN

A través de esta comunicación queremos realizar una aproximación a la importancia del trabajo cedido en el sistema de empleo español y sondear el tipo de demanda laboral que satisface este modo de empleo. De manera concreta, queremos responder a las siguientes preguntas:

- ¿Qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular?
- ¿Qué duración tienen los contratos de los trabajadores cedidos?

En un principio, suponemos que, el trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones.

La información necesaria para poder responder a estas cuestiones la hemos obtenido del Anuario de Estadísticas Laborales del Ministerio de Empleo y Seguridad Social y realizamos un análisis de carácter secundario. Por tanto, empleamos una metodología de carácter cuantitativo para la presente comunicación. De manera concreta, he vaciado los datos de la web del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a través del siguiente enlace: http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/contenidos/anuario.htm

Con el fin de contextualizar las cifras hemos considerado preceptivo realizar una breve exploración del fenómeno de la temporalidad en nuestro sistema de empleo. Para ello, hemos utilizado los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). Concretamente, en primer lugar, el número y la tasa de población activa, ocupada y desempleada. En segundo lugar, la caracterización global de la ocupación en el sistema de empleo español se ha de completar con una referencia a la distribución sectorial de la población ocupada. Para ello, hemos empleado, el número de población ocupada por sector económico. En tercer lugar, para observar la importancia o no de la temporalidad en el sistema de empleo español realizamos una comparativa entre las tasas de temporalidad del Estado Español y la media de la UE. Los datos nos los proporciona la fuente estadística Eurostat.

Para la pregunta, "¿qué peso tiene el trabajo cedido en relación con el empleo, en general, y con el empleo atípico, en particular?" observamos el número total de contratos registrados por el servicio público de empleo públicos de empleo (totales y temporales) y los contratos registrados por el servicio público de empleo por ETT, así como el porcentaje de los contratos temporales y los registrados por ETT sobre los totales.

Por otro lado, para la pregunta, "¿qué duración tienen los contratos de los trabajadores cedidos?" realizamos una comparativa entre las duraciones de los contratos temporales y las de los contratos registrador por ETT. Además, detallamos información de las duraciones de los contratos registrados por ETT, permitiéndonos conocer hasta qué punto son mínimas las demandas del trabajo cedido, a través de diferentes franjas: de 1 a 5 días; de 6 a 10 días; de 11 a 15 días; y de 16 días a 1 mes.

El criterio de selección de los diferentes años ha sido la relevancia de los mismos para observar el comportamiento del trabajo cedido en diferentes momentos del ciclo económico y social español así como el impacto de las reformas legislativas del sistema de empleo.

De esta manera, hemos seleccionado: 1981, para observar la situación antes de la Reforma de 1984 que legalizó el trabajo temporal; 1987, tres años después de dicha reforma para observar sus primeros efectos; 1991, el primer año de crisis después de siete años de crecimiento económico continuo y de reducción del paro; 1993, año donde se produjo un fuerte repunte del paro y un año antes de la legalización del trabajo cedido y la Reforma de 1994; 1997, tres años después de la legalización del trabajo cedido e inicio recuperación económica; 2000, un año antes de la siguiente Reforma Laboral (2001); 2007, último año de la bonanza económica después de la crisis de los primeros años noventa y donde se registraron los mejores datos económicos de la última década; 2009, para observar los efectos de la crisis durante su 72 primer año; 2013, un año después de la Reforma Laboral de 2012; 2017, para observar los datos más recientes. Cuando la información a analizar es estrictamente de trabajo cedido, el primer año de la serie temporal es 2000 por disponibilidad de datos.

# 3. CONTEXTO DEL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL: UNA FUERTE TEMPORALIDAD

Previo al análisis de las cuestiones planteadas, se considera preceptivo realizar una caracterización básica del sistema de empleo español que permita tener una visión general del entorno en el que se ha desarrollado el trabajo cedido. De esta manera, hemos empleado datos de la Encuesta de Población Activa (EPA).

De manera más concreta, hemos querido analizar, en primer lugar, la evolución del sistema de empleo español de 1981 a 2017 (Tabla 1) en relación a la actividad, ocupación y desempleo:

- Se ha producido un importante incremento de la actividad: ha crecido 11 puntos de manera paulatina a lo largo de estos 35 años. Se supone que la incorporación de la mujer a la actividad económica ha jugado un papel importante en este aumento.
- En relación a la ocupación, la tasa ha aumentado en seis puntos existiendo períodos de crecimiento y contracción en función de la situación económica. De esta manera, su evolución ha sido paulatina, excepto en los años de recesión. Las últimas cifras muestran un repunte de la tasa de ocupación de tres puntos, llegando al 48,7% en 2017, lo que indica la leve mejoría económica del país.
- En relación a las personas paradas, destaca la elevada tasa de desempleo. Además, es la cifra que más oscilaciones ha experimentado observándose que aumenta en los periodos de crisis económica y se reduce en las épocas de bonanza: en 2007 tuvimos la cifra más baja de paro, equiparándonos excepcionalmente en la media de la UE. Sin embargo, transcurridos seis años la cifra llegó a su máximo, alcanzando una tasa del 26.2%.

TABLA 1. Ocupados, Activos, y Parados (Nº, en miles y Tasa). Varios años

	ACTIVOS	OCUPADOS	PARADOS
1981	13.084,3	11.112,1	1.853,6
	(48,3%)	(41,4%)	(14,2%)
1987	14.401,1	11.355,4	2.942,5
	(49%)	(39,1%)	(20,3%)
1991	15.073,1	12.609,4	2.463,7
	(49,1%)	(41,1%)	(16,3%)
1993	15.318,8	11.837,6	3.481,3
	(49%)	(37,9%)	(22,7%)
1997	16.121	12.764,6	3.356,4
	(49,8%)	(39,5%)	(20,8%)

2000	16.844,2	14.473,7	2.370,4
	(51,3%)	(44,1%)	(14,1%)
2007	22.189,9	20.356,0	1.833,9
	(58,9%)	(54%)	(8,3%)
2009	23.037,5	18.888	4.149,5
	(59,9%)	(49,2%)	(18%)
2013	23.190,2	17.139	6.051,1
	(60%)	(44,4%)	(26,2%)
2017	22.741,7	18.824,8	3.916,9
	(58,8%)	(48,7%)	(17,2%)

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, EPA (media anual)

En segundo lugar, hemos observado la distribución sectorial de la población ocupada en el sistema de empleo español (Tabla 2). Los datos más relevantes son:

- Primero, la caída de la población ocupada en la agricultura en términos absolutos que desciende aproximadamente un 30%.
- Segundo, la terciarización de la economía como se observa en el aumento de personas ocupadas en servicios, triplicando casi la cifra en estos 35 años y siendo, con mucha diferencia el sector que más gente emplea.
- Tercero, en relación con el sector de la construcción, su comportamiento cíclico: la población ocupada ha crecido cuando la economía se ha expandido y se ha reducido cuando la economía se ha contraído. Así, alcanzó su cifra máxima en 2007 (2.697.300 personas), año anterior al fin de la burbuja inmobiliaria y desde entonces ha descendido drásticamente. A pesar de la recuperación económica de los años posteriores a la crisis, el repunte no es reseñable.
- Por último, en relación al sector industrial, la población ocupada ha disminuido aun cuando no ha experimentado grandes oscilaciones: su valor máximo lo alcanzó en 2007 reduciéndose durante la crisis y repuntando poco a poco los años siguientes.

TABLA 2. Población Ocupada por Sector Económico (Nº, en miles). Varios años

	TOTAL	AGRICULTU RA	INDUSTRI A	CONSTRUCCI ÓN	SERVICIOS
1981	11.112,1	2.074,3	3.025,1	943,5	5.069,2
1987	11.355,4	1.718,2	2.746,2	925,1	5.965,9

1991	13.025,4	1.418,1	2.834,6	1.327,1	7.445,6
1993	11.837,6	1.197,8	2.539,8	1.088,5	7.011,4
1997	12.764,6	1.067,4	2.580,3	1.242,7	7.874,2
2000	14.473,7	989,0	2.879,0	1.591,8	9.014,0
2007	20.356	925,5	3.261,8	2.697,3	13.471,3
2009	18.888	786,1	2.775,0	1.888,3	13.438,6
2013	17.139	736,6	2.355,3	1.029,5	13.017,5
2017	18.824,8	819,5	2.647,4	1.128,3	14.229,6

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Encuesta Población Activa

En tercer lugar señalar que la caracterización del sistema de empleo español requiere examinar la vigencia de la norma típica de empleo que, en el caso español, se reflejaba en la regulación originaria del Estatuto de los Trabajadores de modo que el empleo se había de formalizar contractualmente con un carácter indefinido; se podía formalizar con carácter temporal excepcionalmente condicionando su cantidad al tamaño de plantilla de la empresa y limitando temporalmente su uso. La reforma de 1984, cuatro años después de la aprobación del Estatuto, elimina condicionar el recurso a la contratación temporal según el tamaño de la empresa y desde entonces ha proliferado la contratación temporal que se ha convertido en una de las señas de nuestro sistema de empleo.

La relevancia de la contratación temporal se pone más de manifiesto si se efectúa una comparación de su alcance en España con la de los países europeos. Para ello, se utiliza los datos procedentes de EUROSTAT. Se ha llegado a triplicar la media de los países vecinos (en 1991, alcanzamos un 32,3% de tasa de temporalidad frente al 10,3% de la UE. Tabla 3). A partir de entonces, se ha reducido hasta el doble, no por ello dejando de ser una cifra llamativa. Los mayores porcentajes de temporalidad se produjeron en los 90 y se mantuvieron en torno a poco más del 30% durante los primeros años del 2000, hasta el fin de la bonanza económica. La primera impresión nos podría llevar a considerar extraño que en época de crisis económica sea justamente cuando la tasa de temporalidad disminuye, cayendo hasta el 23% en 2013. No obstante, consideramos que la explicación lógica de este fenómeno es que la crisis económica destruye más empleos temporales (con menos garantías y mayor discrecionalidad) que indefinidos. No se ha producido así en la UE, cuya tasa de temporalidad ha tenido menores oscilaciones en el período de referencia (del 9% al 14,9%). Por tanto, la temporalidad española es más alta y sufre más oscilaciones que la media de la UE, que ha tenido un crecimiento más bajo y más continuado, a pesar de un leve receso durante la crisis.

TABLA 3. Temporalidad España y Unión Europea (Tasa). Varios años

	TEMPORALID AD	TEMPORALIDAD UE
1981	n/d*	n/d*
1987	15,6%	9%
1991	32,3%	10,3%
1993	32,2%	10,6%
1997	33,6%	12,2%
2000	32,4%	13,6%
2007	31,7%	14,9%
2009	25,5%	13,8%
2013	23,4%	13,8%
2017	26,8%	14,4%

No disponible\*

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

Esto fue posible a partir de la reforma laboral de 1984 en la que se promovieron distintas modalidades contractuales de carácter temporal, como la eventual, la de obra y servicio a las que recurrirán los empresarios intensamente. Así, entre 1987 y 1997, la contratación bajo las nuevas modalidades comportó el 90% de la contratación registrada anualmente. Este porcentaje se ha mantenido a lo largo de los años descendiendo hasta un 88 % en los años previos a la crisis, en los mejores años de la bonanza económica, que coincide además con la incentivación económica de la contratación indefinida. Ahora bien, esta fuerte irrupción de la contratación temporal no comporta un futuro "todo precario", tal como señalara Recio (2004).

Por último, indicar que esto lo comprobamos observando la evolución de la población asalariada según su estatus contractual desde la legalización del empleo temporal: como mínimo, las dos terceras partes de la misma mantiene una relación laboral indefinida. En principio, hay que destacar que se ha duplicado el número de personas asalariadas en los últimos 30 años. Pues bien, a pesar de las desregulaciones, que han apostado por flexibilizar el empleo, la cifra más alta de personas asalariadas temporales fue del 33,6% en 1997. Las Reformas de 2010 y 2012 que continuaban apostando por la flexibilidad contractual no han comportado un crecimiento de empleo temporal entre el total del mismo. Si se observa que el gran salto del empleo temporal se produjo entre 1987 y 1991, pasando de ser el 15% a más del doble, el 33%, por lo que las reformas de esos años fueron las que, sin duda, permitieron la instalación de la temporalidad en nuestro sistema de empleo (Tabla 4).

TABLA 4. Asalariados, Según Estatus Temporal o Indefinido del Contrato. (Nº, en miles y Porcentajes). Varios años

	TEMP	PORAL	INDEF	TOTAL	
1987	1.253,8	15,3%	6.923,9	84,7%	8.177,7
1991	3.220,8	33,1%	6.504,6	66,9%	9.735,8
1993	2.944,5	32,6%	6.086,9	67,4%	9.034,3
1997	3.391,2	33,58%	6.706,5	66,5%	10.097,7
2000	4.051,3	31,68%	8.735,4	68,3%	12.786,7
2007	5.306,9	31,6%	11.453,1	68,4%	16.760,0
2009	3.982,4	25,4%	11.698,3	74,6%	15.680,7
2013	3.255,5	23%	10.813,6	77%	14.069,1
2017	4.190,9	26,7%	11.524,2	73,3%	15.715,1

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Movimiento Laboral Registrado

# 4. EL PESO DEL TRABAJO CEDIDO EN EL SISTEMA DE EMPLEO ESPAÑOL

A principios de los 90, previo a la legalización de las ETT, las grandes asociaciones empresariales del sector reconocen que existían 150.000 trabajadores "cedidos". La existencia previa de cesión de trabajadores junto los reducidos costes laborales, por la falta de equiparación salarial, entendemos estuvieron detrás de la rápida eclosión de las ETT.

Los contratos registrados por las ETT, es decir, los celebrados entre la propia ETT y el trabajador, han aumentado de manera considerable en estas dos décadas (Tabla 5). Ahora bien, esta evolución no ha sido lineal. Así, hasta 2007 (con 2.717.300 contratos registrados), la cifra creció todos los años del período de referencia. A partir de este año el número comenzó a bajar hasta alcanzar su punto más bajo en 2009, reduciéndose en más de un millón de contratos. Sin embargo, el aumento de 2009 a 2017 ha sido espectacular, duplicándose sus efectivos de 1.680.000 a casi 3.700.000 en este periodo temporal. La contratación a través del trabajo cedido se ha empleado con más fuerza en esta última crisis. El trabajo cedido ha crecido a un mayor ritmo que el trabajo temporal, a la luz de lo observado en la Tabla 5. Los contratos registrados por ETT han pasado del 12,7% de la contratación total en 2000 al 17,2% en 2017. No obstante, el trabajo cedido se resintió en los primeros años de la crisis, no siendo, por tanto, ajeno a las fluctuaciones del ciclo económico. Del 2007 al 2009 el porcentaje de contratación por ETT pasó de un 14,6% al 12%.Por su parte, la contratación temporal registrada se ha mantenido en un porcentaje estable dentro del total de contratación en el período analizado: del 2000 a

2017, hay tres décimas de diferencia, de 91,3% a 91%. A pesar de que la estabilidad de esta cifra elevada, se puede decir que el empleo que se genera en períodos de crisis es más frágil, suponiendo que los empleadores optan más por esta forma de contratación, en principio por las ventajas que suponen respecto a la contratación indefinida.

Por otro lado, cabe destacar que el ritmo de la contratación registrada por ETT a partir de 2009 es superior al de la contratación total registrada y al de contratación temporal registrada. Además, después de la crisis ha seguido aumentando el porcentaje de la contratación por ETT lo que evidencia un comportamiento distinto de la contratación temporal, que se retrae más que la contratación por ETT en épocas de bonanza económica (en 2007, último año antes de la crisis, el trabajo temporal bajó del 90%, un 88%) o en la salida de la crisis (en 2017, la cifra fue del 91 % sobre el total de contratación, bajando algo más de un punto respecto a 2013).

Por último, señalar que el trabajo cedido no ha implicado un aumento del porcentaje del trabajo temporal en el total de la contratación, a pesar de su crecimiento. Esto apunta a la relevancia creciente del empleo cedido que canaliza un volumen importante de empleo convirtiéndolo en una práctica de gestión de mano de obra cada vez más recurrente en numerosas empresas. A la luz de su evolución, "el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra", como en el caso francés, (Michon y Ramaux, 1992: 37).

TABLA 5. Nº Contratos Registrados por Servicios Públicos de Empleo, Totales y Temporales. Contratos Registrados por el Servicio Público de Empleo por ETT (Nº, en miles y Porcentajes). Varios años

	CONTRATOS TEMPORALES %Sobre total	CONTRATOS REGISTRADOS ETT %Sobre total	TOTAL
2000	12.620,5* (91,3%)	1.762,8 (12,7%)	13.828,9
2007	16.401,7 (88%)	2.717,3 (14,6%)	18.622,1
2009	12.709,4 (90,6%)	1.678,7 (12%)	14.021,8
2013	13.657,7 (92,4%)	2.120,4 (14,3%)	14.792,6
2017	19.572 (91 %)	3.692,6 (17,2%)	21.501,3

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Movimiento Laboral Registrado y Empresas Trabajo Temporal

# 5. LAS DURACIONES DE LAS DEMANDAS DEL TRABAJO CEDIDO. UNA COMPARATIVA CON EL TRABAJO TEMPORAL EN GENERAL

La información estadística obtenida nos permite indicar que tanto en la contratación temporal como en los registrados por ETT las duraciones se han reducido: en 2017, un 42% (en 2000 era del 29%) y un 57% (16 puntos más que en 2000) respectivamente. Es decir, los empleos temporales tienen una duración cada vez menor en nuestro sistema de empleo. En el resto de intervalos establecidos, los porcentajes se reducen en ambos tipos de contratación (temporal y por ETT) cuanto más extensas son, destacando, que existe un gran salto entre las duraciones de 3-6 meses a duraciones más estables: los contratos de 6 a 1 año o más representan un porcentaje mínimo (Tabla 6).

Una comparación de la distribución anual de los contratos de puesta a disposición por su duración con la de los contratos temporales clasificados según el mismo criterio (Tabla 6), evidencia que el porcentaje de los primeros de un mes o menos es superior al de los segundos; que el de los indeterminados es más o menos igual salvo el año2000; y que el de los de duración de un mes o más, es considerablemente inferior. Este hecho corroboraría que los contratos de puesta disposición han estado destinados a atender las fluctuaciones de la demanda que tienen lugar a lo largo de la semana y contrasta relativamente con una parte del trabajo temporal que satisface demandas de mayor duración.

Por último, analizamos la duración de las experiencias laborales del trabajo cedido, a través de los contratos de puesta a disposición. La duración de los mismos evidencia que los de un mes o inferior suponen más de la mitad de los realizados cada año examinado, con excepción del 2000, y los indeterminados, esto es, los que no se sabe cuándo van a finalizar, son alrededor de un 40%, previsiblemente deben durar muy poco (Tabla 6). Un examen más minucioso de los que tienen una duración igual a un mes o inferior pone de manifiesto que las dos terceras partes son de cinco o menos días y una quinta parte de 6 a 10 días (Tabla 7). Por tanto, la inmensa mayor parte de los contratos tienen una duración muy corta. Una buena parte ha estado orientada a satisfacer demandas empresariales muy puntuales de la semana, siendo estas demandas más mínimas en época de crisis económica (en 2009-2013 aumentan del 65% al 70%).

TABLA 6. Contratos Temporales Registrados por Servicio Público de Empleo, según duración. Contratos Registrados por Servicio Público de Empleo por ETT, según duración de contrato. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años

	2000		2007		2009		2013		2017	
	Tempo ral	Cedi do								
Total	12.620, 5	1.76 2,8	16.401, 7	2.71 7,3	14.021, 8	1.67 8,7	13.657, 7	2.12 0,4	19.572	3.69 2,6
1mes o menos	29%	40,8	30,4%	48,7 %	35%	52,5 %	40,5%	55%	42%	57%
1-3 mes	15,8%	5,6%	14,8%	6,5%	12,1%	3,5%	10,4%	2,4%	10,3%	3,5%

3-6 mes	12,2%	1,1%	10,5%	1,2%	7,9%	0,8%	6,3%	0,6%	7%	0,9%
6 meses-1 año	2,4%	0,05 %	2,6%	0,14 %	2,4%	0,09	2,4%	0,1%	2,2%	0,19 %
+ 1 año	0,1%	0,00 7%	0,6%	0,01 4%	0,7%	0,00 6%	0,3%	0,00 4%	0,37%	0,00 6
Indetermi nada	40,2%	52,3 %	41%	43,3 %	41,7%	43%	40%	41,8	39%	38%

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal y Movimiento Laboral Registrado

TABLA 7. Contratos Registrados por los Servicios Públicos de Empleo por ETT, por duración del contrato. (Nº, en miles y Porcentaje). Varios años

	2000	2007	2009	2013	2017
1 mes	719,6	1.324,2	882,2	1.166,1	2.120
1 a 5 días	65,12%	65%	70,11%	70%	65%
6 a 10 días	10,8%	13,2%	19,1%	17,1%	19,8%
11 a 15 días	7,8%	7,5%	5,7%	5,8%	6,6%
16 días a 1	16,3%	14,3%	8,5%	7%	8,6%
mes					

Fuente: Elaboración propia a partir de Anuario Estadísticas Laborales, Empresa Trabajo Temporal

### 6. CONCLUSIONES

Tras el análisis se puede afirmar que esta forma de empleo ha conseguido consolidarse en el sistema de empleo español, adquiriendo un peso importante y creciente (en el período analizado, de 2000 a 2017, supone de un 14,5% a un 18% del total de contratación), pero sin alterar la distribución de empleo indefinido y empleo temporal.

Esto contrasta con los estudios de carácter económico que señalan el "acierto" de la legalización del trabajo cedido, a través de la ETT para "canalizar un volumen importante de empleo" (Elordi et al. 2001: 16), por un lado y, por otro con quien señala que la legalización del trabajo cedido permite la sustitución a nivel macro económico de trabajo fijo por temporal (Pérez, 2002: 197).

El análisis de las fuentes estadísticas nos ha permitido observar, en relación a la primera afirmación, que efectivamente se canaliza un volumen importante de empleo, eso sí, dentro del empleo temporal ya existente. Durante los últimos 23 años, el trabajo cedido ha devenido un útil de adaptación coyuntural de mano de obra en nuestro sistema de empleo. Así se puede observar, a través de las cifras de los Contratos de Puesta a Disposición (CPD), que el trabajo cedido desde el 2000 al 2017 ha aumentado sus efectivos en un 90% (de 2.005.100 a 3.872.500). A pesar de su caída durante los años

2008 y 2009, esta forma de empleo se ha consolidado. La evolución de las contrataciones demuestra la relevancia creciente del trabajo cedido, canalizando efectivamente un volumen importante de empleo. De esta manera, se ha convertido en una práctica de gestión de mano de obra cada vez más recurrente.

Y en cuanto a la segunda, la legalización del trabajo cedido no ha conllevado un aumento del peso del trabajo temporal, sino que el trabajo cedido ha aumentado dentro de los márgenes estructurales del primero. A la luz del análisis empírico podemos señalar que la legalización del trabajo cedido no conlleva esa sustitución de empleo indefinido por temporal.

Respecto a la duración de los contratos del trabajo cedido señalar que las necesidades que cubre son muy puntuales, dado que las duraciones de los contratos son muy breves. Así, el 50 % de los contratos registrados por ETT son de duración inferior a un mes y un 40% de duración indeterminada, suponemos que también breves. Un examen más minucioso de los que tienen igual un mes o inferior pone de manifiesto que las dos terceras partes son de cinco o menos días y una quinta parte de 6 a 10 días. Una buena parte ha estado orientada a satisfacer demandas empresariales muy puntuales de la semana, siendo estas demandas más mínimas en época de crisis económica (en 2009-2013 aumentan del 65% al 70%). Por tanto, la inmensa mayor parte de los contratos tienen una duración muy corta, por lo que las contrataciones del trabajo cedido están orientadas a satisfacer demandas empresariales muy puntuales de la semana. Estas duraciones contrastan con parte del trabajo temporal cuyas demandas son de una duración mayor teniendo.

De esta manera, a la luz de los datos, podemos señalar que efectivamente el trabajo cedido ha devenido un instrumento empresarial de utilización de mano de obra en el sistema de empleo español para satisfacer necesidades muy puntuales en actividades productivas susceptibles de fluctuaciones, teniendo por tanto su especifidad dentro de la temporalidad del sistema de empleo español.

# 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BOYER, R. (1986): La flexibilidad del trabajo en Europa. MTSS, Madrid.

CANO, E.: "La lógica de la precariedad laboral. El caso de la industria valenciana del mueble". Cuadernos de Relaciones Laborales, 1997, nº 13, p. 207-231.

ELORDI DENTICI, A. (coordinador); DEL REY GUANTER, S. (et al.) (2001): Trabajo, temporalidad y empresas de trabajo temporal en España. AGETT, Madrid.

GLAYMANN, D. (2007): L'interim. Fayard, Paris.

MICHON, F.; RAMAUX, C.: "Contrat à durée determinée et intérim, biland'unedécennie". Travail et Emploi, 52, 1992, p.37-56.

MIGUÉLEZ, F.; PRIETO, C.: "Trasformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa". *Política y sociedad*, 2009, nº 46, p. 275-287.

PÉREZ PÉREZ, M. (2002): Empresas de trabajo temporal y relaciones laborales. Laborum, Murcia.

RECIO, A.: "¿Qué fue de la clase obrera?". Mientras Tanto, 2004, nº 93, p. 25-43.

# BLOQUE 2: CADENAS GLOBALES DE VALOR Y ACCIÓN SINDICAL.

### EL MIEDO COMO ESTRATEGIA ANTE EL COLAPSO DEL SISTEMA

Angel J. Olaz Capitán
Departamento de Sociología
Universidad de Murcia
olazcapi@um.es

#### Introducción

El miedo puede entenderse como una alteración del estado de ánimo caracterizado por una súbita o continuada pérdida de confianza en uno mismo y en los recursos y herramientas de los que dispone para afrontar situaciones que puede ser percibidas como peligrosas ya sean ciertas o no. Este miedo real o imaginario, presente o futuro, genera inseguridad y, en consecuencia, puede provocar estados nocivos en la persona y en el entorno de no gestionarse adecuadamente.

El miedo también puede ser aprendido. Cuando conscientes de su enorme carga y potencia se pone al servicio de una idea o de una causa, contribuye al desarrollo de personas frágiles, vulnerables y, en consecuencia, dominables hasta ser manipulables y manipuladas por quien detenta posiciones en el ejercicio del poder.

El miedo en el contexto del sistema de producción capitalista, sometido a una exigencia e crecimiento y continua expansión también tiene sus miedos y no menos, una buena parte de diferentes organizaciones de todo tipo (instituciones gubernamentales, partidos políticos, organizaciones empresariales, entidades financieras, religiosas, etc.)

El problema viene cuando el miedo se pone al servicio de estas organizaciones que soportan al sistema de producción. Las siguientes líneas intentarán desarrollar estas argumentaciones preguntándose en última instancia acerca de si su construcción, mantenimiento y desarrollo es necesario para el mantenimiento del sistema de producción evitando un posible colapso del mismo.

# 1. Cuestiones relativas al sistema de Producción Capitalista

Muchos de nuestros miedos son el resultado de lo que "respiramos". El sistema de producción capitalista tiene que ver en ello.

El actual modelo de producción es deudor de aportaciones realizadas por pensadores y, más tarde, del empresariado, banqueros, políticos y estadistas que, en el devenir de los tiempos, han ido construyendo y moldeando una particular concepción del mundo y, por extensión, un modelo ideológico, político, social, económico y laboral con un telón de fondo basado en la desigualdad, por mucho que la teórica igualdad de oportunidades parezca recomponerlas.

Retrocediendo en el tiempo y después de que Adam Smith (1776), padre del liberalismo económico, comenzara a hablar del principio de la Mano Invisible y de cómo gracias a su "etérea" intervención, el mercado se convierte en el mejor y más eficiente asignador de los recursos, se comienzan a vislumbrar los requisitos necesarios para el desarrollo económico del sistema.

Estos principios y los posteriores desarrollos economicistas han llevado a concebir, con más alegría que certeza, a la ciencia económica como un conjunto de disciplinas articuladas, donde poco espacio queda a la improvisación y a la arbitrariedad, es decir, la racionalidad del productor y del consumidor - sin olvidar la "inteligencia autorregulatoria" del propio mercado y, por qué no decirlo, del sistema - revelan una casi perfecta sincronía que evitarían posibles desequilibrios entre oferta y demanda y, en caso de darse, serían transitorios y cortoplacistas.

El tantas veces repetido mantra proferido en facultades y escuelas de negocio acerca del Modelo de Competencia Perfecta (Samuelson, 2003) se inspira en la existencia de un gran número de compradores y vendedores, productos homogéneos o similares, información transparente, empresas y consumidores sin capacidad para influir sobre el precio (es fijado por el mercado) y, por último, inexistencia de barreras de entrada o salida a las empresas.

Es evidente que estos principios, sin ser inciertos, no pueden certificarse en su totalidad y menos en lo que a su cumplimiento se refiere. Siempre existen elementos que contradicen lo expuesto y, por tanto, la teórica racionalidad del sistema económico, del empresario y el consumidor no terminan, ni terminarán ser ciertas del todo.

Con el desarrollo del sistema de producción capitalista y su paso de ese estadio inicial primitivo a otro más evolucionado, donde la revolución industrial y la división social del trabajo propiciaron su desarrollo a gran escala, se incorporan nuevos paradigmas productivos como el taylorismo, basado en la autodenominada dirección científica del trabajo.

Las décadas comprendidas entre 1880 y 1910 son el momento de mayor impulso a esta teoría, con independencia de que siga vigente con ciertas variaciones hasta nuestros días. Debe recordarse que a finales del XIX y primeros del XX es el momento de gran expansión capitalista, donde la gran industria comienza a desarrollarse, la agricultura se moderniza y se producen diferentes descubrimientos y avances tecnológicos de cierto calado. Estas circunstancias de orden económico, junto a otras de orden social como la abolición de la esclavitud, los movimientos migratorios hacia Estados Unidos la convierten en esa "tierra de las oportunidades" para la vieja Europa.

Estos aspectos junto al éxodo rural a las ciudades, revoluciona la forma de sentir y entender un mundo, en el que el tiempo se convierte en un elemento precioso que empieza a transformar y ordenar la vida las personas, organizaciones y la propia sociedad. Ante este nuevo panorama en un contexto de división social del trabajo, la productividad se convierte en un elemento clave de análisis.

Más tarde, la continuación del modelo en el enfoque Fordista ha propiciado cambios tanto los ajustes entre oferta y demanda, como el tamaño del mercado, todo ello sin olvidar una nueva variable explicativa: el consumo.

El desarrollo y expansión de este sistema y filosofía de trabajo - deudor en muy buena parte de una ética protestante, como señaló Max Weber (1922) -, basado en el control y en la sanción por improductividades, no tardó en expandirse a la totalidad de la industria y a todos los países del mundo con un mínimo desarrollo industrial. Posteriormente y tras la crisis mundial del año 1973 aparecen nuevas formas de entender el Fordismo dando lugar a otras maneras de organización del trabajo en clara continuación a la línea trazada anteriormente.

Hablar de un nuevo marco económico – también social e ideológico – implica hablar inevitablemente de excedentes. Henry Ford, a principio del siglo XX, siendo consciente de ese incipiente capitalismo e inspirado en un creciente consumo, empezó por ver como dentro de su propia factoría esos coches excedentarios deberían ser retirados (comprados). Nadie mejor que sus propios empleados para implicarles en una mejor y más esmerada dedicación en la fabricación de unos vehículos que luego podrían conducir ellos mismos.

Así pues el desarrollo de este nuevo de producción masivo, caracterizado por productos homogéneos, con un creciente número de demandantes y en mercados más extensos que los hasta entonces conocidos y bajo el amparo de la Ley de Say (1803) - según el cual no hay demanda sin oferta - permite entender el crecimiento económico de las grandes economías capitalistas y, en especial de la de Estados Unidos, hasta que llegado el momento del crack de la bolsa de New York y el inicio de la primera gran depresión produjo un pequeño – gran problema a escala y, de nuevo, preguntarse ¿qué hacer con las excedentes?

Es en 1932 en plena Gran Depresión, Bernard London (1932:4), propone terminar con ella por la vía legislativa - algo que nunca ocurrió - a través de lo que él denominó obsolescencia planificada indicando que los muebles y la ropa y otros productos básicos deben tener una duración al igual que los humanos la tienen. Cuando se utilizan para un tiempo asignado, debía ser retirados y reemplazados por nuevas mercancías.

En otras palabras, bajo la regulación intervencionista del Estado, acortando la vida útil de los productos que genera el sistema capitalista, se consigue vía consumo "tirar" de la demanda agregada y fomentar la producción empresarial y, a partir de ahí, entrar en un círculo virtuoso en el que la economía proveerá de recursos más baratos a un consumidor ávido de nuevos y más eficientes productos.

A partir de ese instante, las técnicas de obsolescencia programada fueron – y aun hoy más - son más sofisticadas lo que unido a excelentes campañas de marketing influyen en la "racionalidad" del consumidor provocando continuas compras. Si además estas compras permiten disfrutar del producto o servicio con un pago aplazado el comportamiento consumista puede intensificarse más si cabe.

Son, por tanto, los excedentes la "piedra angular" del sistema y como la innovación es una componente clave en el comportamiento del consumo. En esta misma línea de análisis hay que hacer mención a como innovación sin cualificación es imposible de entender y, más concretamente, como la cualificación es un conjunto de competencias, esto es, conocimientos, capacidades y habilidades.

### 2. La obsolescencia programada

Cabe preguntarse si bajo los principios rectores de la obsolescencia programada pueden también contemplarse los referentes a la mano de obra.

En otras palabras, ¿hasta qué punto - desde la perspectiva del Mercado Laboral - los recursos humanos pueden estar sometidos a un proceso de obsolescencia programada? Antes de responder a esta pregunta, quizás sea necesario ver qué sucede con la obsolescencia de los productos fabricados para ser comercializados en el mercado.

Hablar de obsolescencia, no obstante, permite distinguir una doble acepción: la objetiva (o funcional) y la subjetiva (o interpretativa).

Con respecto a la primera, la denominada objetiva, se basa en la vida útil o duración real del producto o mercancía, que ha sido previamente estimada, esto es, el consumidor se ve obligado a comprar un nuevo producto cuando el que posee ya no le sirve. En este caso, es hasta altamente probable que se deje "envejecer en un rincón" a estas consideradas antiguas mercancías con escaso valor de mercado.

Con relación a la segunda, la subjetiva o interpretativa, se fundamenta en estudios mercadotécnicos, donde el producto sigue siendo útil pero el usuario en su particular interpretación de la realidad quiere renovarlo por otro de nueva generación más atractivo que, por ejemplo, también le permita mejor su estatus. En este segundo caso las empresas, aun a sabiendas de su validez, sacan al mercado menos repuestos y piezas auxiliares, mientras los Mass Media comienzan a hablar de la bondad de las nuevas versiones a comercializar.

Al final, el usuario adquiere nuevas versiones del producto – muchas veces sin reparar en sus teóricas nuevas ventajas, si es que las hubiera – desechando las ya consideradas viejas versiones por otras de "mejor gusto" y significado social.

En la medida en que a las personas se las cosifica se reproducen los mismos planteamientos antes comentados en el ámbito laboral. Desde un punto de vista objetivo, las jubilaciones (sobre todo las anticipadas) constatan la finalización de la vida laboral y a la contratación de profesionales de "nueva generación" que, a menudo, son un apetecible reemplazo mileurista.

Desde una perspectiva subjetiva, la obsolescencia programada en materia laboral puede verse en determinados oficios de "cara al público" donde la contratación de determinadas personas con aspecto juvenil - durante un determinado y a menudo corto periodo de años – se extiende hasta que un nuevo reemplazo, formado por personas más jóvenes se posicionan, motivando que las primeras "invitadas" abandonen ese puesto y hasta su pertenencia a la organización.

Estos dos tipos de pueden combinarse y situarse en diferentes entornos en los que operan diferentes factores: globales, de mercado y sectoriales. Veamos a continuación cada uno de ellos:

A escala global y debido a factores relacionados con la globalización, el trabajo experimenta diferentes comportamientos según el lugar en que se desenvuelve. En el primer mundo, los procesos de aceleración en la obsolescencia programada en materia de recursos humanos comportan que la vida útil de un trabajador se acorte cada vez más, no solo al adelantarse la edad de jubilación – casi una constante en empresas transnacionales - que también, sino por las dificultades que supone encontrar un trabajo a edad temprana y en caso de encontrarse se realiza en un contexto de precariedad. Si a este aspecto se une el que los jóvenes mejor preparados completan cada vez más su formación con títulos de grado y masters retrasando su incorporación al mercado laboral, la vida laboral de un trabajador que tiempos atrás se cifraba en 50 años ahora queda reducida a menos de la mitad.

En los países en vías de desarrollo bajo la sombra de la perspectiva capitalista, sin embargo, la óptica cambia ya que los períodos de vida laboral se extienden desde la infancia hasta la vejez. En estos países, la innovación y el tradicional modo de realizar el trabajo - con un alto componente manual - motiva en muy buena parte la escasa necesidad de renovar el parque de recursos humanos cuando los procedimientos de trabajo requieren de una escasa cualificación de la fuerza de trabajo.

Desde la perspectiva del mercado de trabajo, tanto la oferta como de la demanda laboral algo pueden decir. Los demandantes de empleo (empresas) requieren perfiles laborales en los que desde el primer minuto los trabajadores deben desarrollar su actividad a plena satisfacción de los objetivos de la empresa. Esto comporta el que los trabajadores seleccionados - con independencia del grado de complejidad que presenten - vengan dotados de las competencias necesarias para asimilar los procesos de innovación según se vayan produciendo. La innovación es la que evidencia, delata o resalta el desarrollo competencial de las personas y, por tanto, las que se encargarán de introducir criterios de segmentación en el mercado laboral estableciendo, si se permite el símil, una primera y segunda división.

En la primera "jugarán" los más aventajados y con aspiraciones clasificatorias hasta el más alto nivel de supervivencia personal, profesional y laboral. La segunda división quedará para dar juego a los más rezagados que, en sus últimas categorías, estarán condenados incluso a la desaparición. Tampoco debe olvidarse el caso de aquellos trabajadores que en edades próximas a los 45 años al perder su empleo son invitados a una indefinida salida del mundo laboral.

Los oferentes de empleo (trabajadores) conscientes del papel que tienen las competencias como elementos moderadores del impacto de la innovación, harán lo posible por intentar "tutearla" hasta que llegado el caso extremo ejecuten su propia auto - obsolescencia convirtiéndose en trabajadores desanimados o personas que en edad de trabajar permanecen como inactivas al no registrarse como parados. Son individuos, mayores de 45 años, muchos de ellos varones y, en general, con poca cualificación que no intentan la búsqueda de empleo al entender que nunca lo encontrarán.

Sectorialmente la obsolescencia programada también puede contemplarse, aunque las causas litigantes de fondo tengan que ver con los ciclos de producción – demanda - consumo. Desde los contratos por obra, las uniones temporales de empresas hasta otras modalidades menos sofisticadas, la estacionalidad de determinados productos y servicios cumple una regularidad que no por previsible evita la planificación para contratar y, más tarde, cesar a los recursos humanos con los que se ha contado. Si además de una campaña a otra se introducen innovaciones puede que los recursos se minimicen al máximo amparándose en una política de costes. Esta estacionalidad y el ciclo de vida termina trasladándose a la persona cuando se la cosifica como otro elemento más con el que contar para desarrollar el proyecto empresarial. En algunos casos la fecha de inicio y fin están prácticamente definidas (campañas navideñas, de verano, etc.), mientras que en otras se maneja el que llamaremos el principio de saturación.

Este principio se basa en la idea de que la persona contratada finaliza su actividad cuando no es posible cubrir objetivos comerciales por la propia configuración de su entorno. Un ejemplo permitirá explicarlo un tanto mejor. En el ámbito sectorial de la banca y seguros con una elevada presión comercial y dependiente de la captación de clientes, las personas contratadas para estas funciones – a menudo con más vocación y/o necesidad que conocimientos comerciales – cumplen su cuota de venta de productos entre sus círculos de allegados. Cuando estos han quedado colmados ante la falta de competencias para ampliar su círculo, cesan en la consecución de objetivos y, en consecuencia, de su actividad laboral siendo sustituidos por otros nuevos relevos que "peinarán" otros espacios geográfico – afectivos.

Lógicamente la inexistencia de un trabajo estable, cierto y con proyección provoca un miedo a no encontrarlo quien lo busca por primera vez o ha sido despedido y, para quien

lo tiene, el temor a perderlo. Cuando de esto se es consciente, la forma de gestionar el miedo se convierte en un atributo del poder condigno.

# 3. El imaginario colectivo

Ante un panorama en el que no existe "el trabajo para toda la vida", el miedo existe y por mucho que se intente remediarlo es muy probable que acompañe personal y laboralmente al individuo durante toda su vida.

Este miedo a la vacuidad, tanto para aquellos que quieren acceder al trabajo, consolidarse en el puesto si ya lo tienen, crecer dentro de la organización y hasta cambiar de empleo si con ello se quiere conseguir crecer en el plano profesional, se torna cada vez más complejo y agresivo a la vez.

Pero el que exista ese miedo y esté cercano a la persona, no debe ser óbice para que pueda gestionarse y superarlo cuando llega a convertirse en algo obsesivo.

En el actual mercado laboral, sometido a un complejo proceso de transformación, si ya de por sí es complicado hacerse con un "hueco" en el mismo, no lo es menos el poder mantenerse. Ese temor a no llegar a conseguirlo o a perderlo es uno de los principales detonantes de la incertidumbre y del desasosiego existencial en el imaginario colectivo donde éxito y fracaso son cara y cruz de la misma moneda.

Según, el sociólogo francés, Edgar Morin - a quien se atribuye el concepto -, el imaginario colectivo, hace referencia a como un conjunto de mitos y símbolos funcionan como una "mente social colectiva". Este imaginario se va retroalimentando a través de los medios de comunicación y se identifica con productos de consumo y personalidades que ejercen una importante influencia mediáticas.

Bajo este esquema es el momento de hablar de cómo la sociedad crea y recrea un conjunto de escenarios y esquemas de actuación que den sentido qué se hace y cómo han de hacerse las cosas en un intento por remediar el miedo a la incertidumbre y, lo que es más importante, construir socialmente la realidad.

#### 4. Las construcciones sociales

Peter Berger y Thomas Luckmann (1995:164) en su libro La Construcción Social de la Realidad señalan que "el individuo no nace miembro de una sociedad", sino que "es inducido a participar" en la sociedad a través de la interiorización de sus normas.

Estas construcciones sociales serán las principales responsables de definir y caracterizar el éxito y el fracaso socialmente esperado.

Como se ha dicho, el éxito no escapa a una construcción social del momento en que este se define. De este modo, pueden apreciarse un conjunto de pautas, comportamientos y hasta dimensiones pretendidamente objetivas del éxito tales como el nivel de renta y patrimonio y otras más subjetivas relacionados con el estatus de la persona. En otras palabras, la percepción que se tiene de una persona exitosa es una construcción social de esas coordenadas espacio – tiempo, a través de diferentes etiquetas comúnmente admitidas. Por ejemplo, un "influencer" es como una persona a imitar y en quien parecen encarnarse características casi divinas en cualquiera de sus manifestaciones por el enorme impacto que presenta entre sus seguidores a través de las redes sociales.

Igualmente existen etiquetas o estereotipos ya instalados del fracaso hasta concretarse en el retrato - robot del "fracasado" (por oposición al de la persona "exitosa") teniendo en cuenta las construcciones sociales que se van acumulando. Buena parte de este perfil está relacionado con algunos de estas caracterizaciones – no necesariamente coincidentes en una misma persona – tales como: mujeres, de edad avanzada, con escaso nivel de cualificación, en un modesto puesto de trabajo, con una profesión no especialmente reconocida, de clase baja, de etnia distinta a la del lugar y profesando una religión minoritaria en el país donde se encuentra.

Estos elementos provocan la dualización de la sociedad y motiva el formar parte del "bando" de los triunfadores o de los fracasados. Lógicamente el miedo forma parte de cada colectivo. Para los triunfadores por el temor a perder lo que se ha conseguido (en muy buena parte gracias a las conquistas realizadas en el mercado laboral) y para los perdedores por el futuro incierto que se les presenta al ser complicado formar parte del grupo de triunfadores.

Puede generarse la sensación de qué al definir la construcción social del éxito, la construcción social del fracaso se puede entender en términos contrarios. Lejos de ser así, el fracaso – tanto a nivel social como a nivel organizativo - tiene sus propias particularidades.

Quizás por la propia inseguridad que rodea al ser humano y al ser social en su conjunto, éste procura clasificar y etiquetar todo lo que actúa a su alrededor. El fracaso y su construcción no son una excepción.

Lo cierto es que la dimensión social del fracaso, aunque múltiples encuadres que van asociados a un sustrato económico. El siempre dicho "tanto tienes, tanto vales" puede reformularse por el "tan poco tienes, mucho menos vales".

Esta es la medida que, por desgracia, parece imperar en esta sociedad de las organizaciones y, de igual modo, aunque a escala más reducida, es la que ha encontrado su lugar en las propias corporaciones.

En este sentido, la catalogación de un "fracasado" – distinto a la figura de un no triunfador – está teñida de un conjunto de objetivos profesionales no conseguidos o sin resolver – como si esto fuera un problema - y que guardan estrecha vinculación con la propia cultura de la organización.

#### 5. El miedo

Ante un panorama tan desalentador y complicado como el anterior emerge el miedo como una manifestación del ser social en el entorno laboral.

Hay quien defiende que en la escala zoológica la especie humana es la que aparentemente ha logrado sobrevivir durante millones de años al azote de la evolución.

Se sostiene incluso – en un intento explicativo de razonar este milagro – que posiblemente sea debido a una adecuada gestión del miedo. Y es que el miedo en cualquiera de sus manifestaciones, formas, interiorizaciones y proyecciones ha jugado, juega y jugará un papel importante en el desarrollo de la evolución humana y del ejercicio del poder.

Pero ha de irse por partes, para no añadir más confusión a la que quizás se haya generado. A nadie escapa qué ante una situación de temor evidente, como un fuego incontrolado, un animal desbocado u otro tipo de acontecimientos climatológicos o catástrofes naturales, la persona en un rápido ejercicio de evaluación del riesgo – puede que incluso

intuitivamente – empiece a desarrollar una serie de respuestas fisiológicas, químicas y de cualquier otro orden obteniendo una respuesta (camuflarse, permanecer en espera o salir en una rápida huida) con objeto de evitar o superar esa situación de conflicto.

Así parece que ante una evidencia real y subjetiva el ser humano y, por extensión, todos los que componen el espectro faunístico – tampoco debería olvidarse el mundo celular y vegetal – se crea una respuesta como mecanismo de reacción, de elusión o afrontamiento de la situación.

Pero quizás, lo especialmente diferenciador con otras especies de nuestro entorno, es la capacidad que tiene la humana para recrear situaciones como las descritas anteriormente, aunque en el cerebro o, si se prefiere decirlo así, en la cabeza. Esta capacidad proyectiva ha demostrado que el ser humano ante situaciones – quizás más fruto de sus "fantasmas" y "miedos" – tiende a ponerse en situación visualizando y, a partir de ahí, contemplando el desarrollo de unos hipotéticos hechos que de ser vividos con tanta intensidad como en la vida real pueden generar las mismas reacciones fisiológicas.

Este es, según el modo de ver de una importante porción de la clase científica, la causa explicativa de la evolución del ser humano, su capacidad de anticipación como resultado de la gestión a ese miedo, sea real o construido, en el interior de las conexiones neuronales. En otras palabras, la ventaja de nuestra especie.

Quizás por todo esto, el miedo se convierte en un elemento clave de supervivencia en la sociedad y, a escala microsociológica, en las organizaciones, lo que abre nuevos interrogantes acerca de para quién es especialmente "rentable", aunque de forma intuitiva se pueda concretar en la figura del poder.

Puede decirse que el miedo bien gestionado proporciona los recursos y el margen de maniobra para reconducir la opinión de la masa o de los trabajadores, algo que, sin ser lícito completamente, está más extendido de lo que puede parecer.

En las siguientes líneas se comentarán los distintos miedos erigidos como construcciones al servicio del poder que, en todo momento busca, seguir en esas posiciones dominantes antes que ceder el relevo y sentirse dominado.

# 6. El poder como gestor del miedo

De todo lo anterior se desprende la imagen del miedo como una sombra alargada. Un miedo que no podría entenderse sin un acompañante de lujo como es el poder.

Miedo y poder o poder y miedo son dos elementos conexos que ayudan a comprender la existencia del uno por el otro. Según François Jullien (2009) agitar los miedos una buena muestra de cómo repercute en el conjunto de la sociedad

De nuevo y haciendo historia sería interesante retroceder en el tiempo y asomarnos a la antigüedad cuando las primeras formas de organización social comenzaron a desarrollarse, y a definirse los papeles o roles que habían de desempeñar sus miembros. Muy posiblemente, aunque también de forma tímida, en esos primeros compases de la evolución del ser humano, la propia división social del trabajo tuvo algo que ver en este tema.

Aun en las formas menos evolucionadas de desarrollo social, las tendencias gregarias del ser humano lo han llevado a admitir ciertas formas de organización social. Las tribus exigían cierto reparto de papeles, dónde desde los ancianos, hombres, mujeres y niños ocupaban un papel orientados a la búsqueda de formas de convivencia y supervivencia ya que los recursos y casi por definición siempre eran escasos. De este modo, mientras los hombres desarrollaban el esquema típico de cazadores, las mujeres ejercían funciones reproductivas orientadas a la crianza y los mayores desempeñaban otras funciones de soporte relacionadas con la experiencia que les otorgaba su ciclo vital de existencia.

Parece lógico pensar que como resultado de ese lenta pero inexorable complejización social – básicamente aumento en el número de componentes y de relaciones cruzadas entre ellos - se imponían nuevos comportamientos y formas de conducta, dónde la mera adaptación interindividual no era suficiente. Era necesario establecer un liderato por parte de alguien que encarnara los valores y el sentido común más acorde con los intereses de la comunidad.

Este puede ser el origen de algunas instituciones milenarias donde el componente hereditario tiene su origen en las luchas por el control tribal y donde el mantenimiento de las cuotas de poder ha permitido beneficiarse secularmente de esas situaciones de privilegio y, lo que es más importante, la transmisión intacta del poder hacia otros miembros del clan.

Queda pues razonablemente comentado que en la génesis del poder pueden existir formas más o menos evidentes del ejercicio de la fuerza de unos sobre otros, cuestión distinta es si la fundamentación se basa en el servicio a la comunidad o los intereses propios del clan u origen que se representa.

Tiempo más tarde y con la pretendida democratización de las instituciones podría hablarse de otro tipo de hereditario basada en una sistemática reproductiva por el que los continuadores de la dinastía, estirpe, saga, asociación, partido político o elementos similares ceden el testigo a aquellos más afines y menos contaminados de otras corrientes críticas.

Diferentes autores desde Nicolás Maquiavelo (1532) - al que se le atribuye la frase de que "el fin justifica los medios" - hasta otros más recientes, han establecido diferentes tipologías y formas de enfocarlo con tal amplitud que difícilmente podría establecerse una clasificación finita.

No obstante, resulta especialmente interesante dentro del mundo de las organizaciones la clasificación que realiza John K. Galbraith (1979) quien menciona tres tipos de poder: a)

Poder Condigno: aquel que consigue la sumisión mediante la capacidad para imponer a las preferencias del individuo una alternativa lo suficientemente desagradable, dolorosa o costosa para disuadirlo de considerar tales preferencias de acción; Poder Compensatorio: el que obtiene la sumisión mediante el ofrecimiento de una recompensa positiva, de algo valioso para el individuo que se somete y c) Poder Condicionado: el que se ejercita modificando la creencia, mediante la persuasión, la educación o el compromiso, donde no se advierte la sumisión puesto que coincide con las preferencias del individuo.

Las tres claves en la comprensión de este modelo son: la personalidad (los rasgos personales que dan acceso a los instrumentos del poder), la propiedad (o la riqueza) y la organización. Tres elementos, por tanto, sin los cuales el ejercicio del poder no podría entenderse y desarrollarse como sucede en el mundo de las organizaciones.

Según este autor, el poder no puede entenderse sin el concurso de la organización ya que está crea las condiciones o estructuras de funcionamiento necesarias para poder ejercerlo. De hecho, cualquier organización de las que se conocen a escala planetaria sería difícilmente concebible de no existir un diseño y entramado "arquitectónico – organizativo" suficientemente probado.

#### 7. Reflexiones finales

Desde que el sistema de producción capitalista comenzara a rodar, allá por el inicio de la II Revolución Industrial, hasta que cobrara forma y llegara al momento actual ha pasado por momentos de expansión y contracción en su devenir histórico.

Mientras que para algunos no dejan de ser comportamientos cíclicos propios de los vaivenes económicos por los que la economía atraviesa, para otros no dejan de evidenciar la crisis y hasta la quiebra de un sistema en un mundo cada vez más globalizado.

Distintas formas, pero un principio prácticamente inalterado e inalterable basado en el trinomio comprar - usar - tirar, evidencia el miedo a que el sistema entre en parada y con el colapso sea imposible su puesta en marcha de nuevo.

Mientras tanto, las pautas de consumo pretenden resolver uno de los principales problemas del sistema, los excedentes y su absorción por parte de sus componentes.

Crear una necesidad siempre es complejo, pero con estrategias adecuadas siempre es más sencillo buscando el equilibrio entre oferta y demanda agregada.

En otro ámbito, el mercado laboral respira de esta atmósfera, cuando el trabajador se cosifica y parece convertirse en una mercancía sujeta a una oferta y demanda. Las consecuencias para el trabajador son evidentes en términos de motivación y satisfacción laboral, máxime cuando está sujeto a una obsolescencia programada.

Por otro lado, y en una cultura basada en el disfrute cortoplacista, la necesidad compulsiva por consumir puede llevar a financiar estas "fuentes de placer", a través de cómodos créditos, con tal de no renunciar a una felicidad inmediata.

Esta capacidad de endeudamiento se convierte en una trampa en el medio plazo ya que inevitablemente la deuda ha de ser saldada, motivando el permanecer aferrado al puesto de trabajo por poco atractivo que este resulte.

El miedo comienza a instalarse en el individuo ante la posibilidad de no poder atender a esa deuda, quedarse sin ese trabajo (como fuente de recursos para el consumo) y la perdida de estatus, dejando cautiva a la persona y, en consecuencia, representándose el miedo como principal causa de temor relacionada con el desarrollo de sus vidas.

En un mundo, cada vez más dividido entre personas "visibles" e "invisibles", esto es, los que son reconocibles, frente a los que estando no se les ve, la baja tolerancia al fracaso o al no éxito — en ambos casos, aunque con diferentes intensidades, acentúa la cosificación y deteriora el alma del ser humano.

La construcción social de la realidad, en ese afán por ejemplificar a los "triunfadores" y denostar a los "fracasados", promueve un itinerario en el que, dependiendo del grado de conquistas individuales realizadas obliga por miedo a no pararse y cesar en la actividad.

En este entorno donde las medias verdades y el control que ejerce el poder (institucional, organizativo, directivo, de equipo y hasta personal) alimentan el miedo. El miedo, se convierte, por tanto, en el mejor aliado del poder en el terreno laboral, donde se hace

obligado preservarlo de cualquier elemento que lo comprometa y ponga en cuestión la vulnerabilidad del sistema y en concreto de un sistema de producción sometido a la caprichosa generación de excedentes. Es evidente que, si estos excedentes no son reabsorbidos por el sistema y, también, el modelo productivo no puede dejar de parar la maquinaria, la sombra del colapso empieza a planear más cercana a nuestras cabezas.

Las verdades incómodas quedan sofocadas y bajo ese esquema se va entretejiendo otra realidad conforme a los cambios que se proyectan y en la que, tras la felicidad tecnológica, se aposentan nuevas formas de control al estilo de los Big Data, donde las personas se convierten en cifras que revelan la actividad y el consumo de la ciudadanía. De nuevo el consumo y la necesidad de producir se convierte en la gasolina del sistema.

El miedo interesa y además debe ser alimentado para asegurar el mantenimiento y el crecimiento del sistema. Si se permite el símil, no se puede dejar de pedalear, aunque la dirección no esté clara, porque de otro modo uno puede caer tarde o temprano y quedarse en el arcén.

#### Referencías Bibliográficas

Berger, P. y Luckmann, T. (1995). *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*. New York: Anchor Books.

Galbraith, J. (1983). The anatomy of power. Boston: Hougton Mifflin Co.

Jullien, F. (2009). Les transformations silencieuses. Paris: Grasset.

London, B. (1932). *Ending the depression through planned obsolescence*. New York. Recuperado de <a href="https://www.semanticscholar.org/paper/Ending-the-Depression-through-Planned-Obsolescence-London/622892147cfe3c4567d0d92d528394423d93e5a4c">https://www.semanticscholar.org/paper/Ending-the-Depression-through-Planned-Obsolescence-London/622892147cfe3c4567d0d92d528394423d93e5a4c</a>

Maquiavelo, N. (2016) [1532]. El príncipe. Madrid: Alianza.

Say, J.B. (1803). Traité d'économie politique ou Simple exposition de la manière dont se forment, se distribuent et se consomment les richesses. Institut Coppet, Paris Decembre 2011. Recuperado de <a href="http://www.institutcoppet.org/wpcontent/uploads/2011/12/Traite-deconomie-politique-Jean-Baptiste-Say.pdf">http://www.institutcoppet.org/wpcontent/uploads/2011/12/Traite-deconomie-politique-Jean-Baptiste-Say.pdf</a>

Smith, A. (1937) [1776]. The wealth of nations.

Weber, M. (1969) [1922]. Economía y sociedad. México: Fondo de Cultura Económica.

### EL ESCENARIO DE LA PERTENCENCIA A SINDICATOS EN LA ERA PRE-COVID. EVOLUCIÓN Y GÉNERO

Loreto Vázquez Chas. Dra. en Sociología por la Universidade da Coruña.

loreto.vazquez@udc.es

#### **RESUMEN**

En este trabajo se presenta la evolución de la pertenencia a sindicatos y su relación con el género desde 2002 hasta 2018 en España. Para ello, se analizan los datos de la Encuesta Social Europea, desde su primera oleada publicada en 2002, hasta la última, publicada hace apenas unos meses, de forma descriptiva y utilizando el análisis de correlaciones bivariadas y de ANOVA. El objetivo es dar respuesta a la pregunta principal ¿persisten las diferencias significativas de género en la pertenencia a sindicatos? y a la pregunta secundaria, el aumento en la proporción de miembros en las organizaciones sindicales en estos dieciséis años, ¿es significativo?. La hipótesis es que teniendo en cuenta la escasa participación española en organizaciones sindicales a lo largo de los años, el aumento no es significativo pero, por otro lado, la mayor presencia de las mujeres en todos los ámbitos laborales, incluidos los sindicatos, ha hecho que, en este caso, las diferencias en la pertenencia a los mismos, deje de ser significativa. De esta forma, con este trabajo se quiere dejar constancia del escenario inmediatamente anterior a la llegada del COVID-19 y de las modificaciones laborales que trajo consigo; de la importancia que estas variables tienen sobre el capital social y para servir como punto de referencia para futuros estudios encaminados en esta dirección, ya que los rápidos cambios que están teniendo lugar, sin duda tendrán efectos sobre las variables que se estudian.

PALABRAS CLAVE: Sindicatos, evolución, capital social, participación, escenario precovid.

#### MARCO TEÓRICO

La importancia del estudio de la pertenencia y/o participación en sindicatos va más allá de su ya por sí importante valor en el ámbito laboral. La participación en organizaciones voluntarias, entre las que se encuentran los sindicatos, es parte fundamental del capital social, imprescindible para que una sociedad pueda afrontar con éxito los retos del presente y del futuro.

No hay una única definición de capital social aceptada de forma unánime, pero sí se puede decir que hay un cierto consenso acerca de los elementos que lo componen, que son parte común en las diferentes definiciones. Distintos autores, de diferentes áreas, ofrecen definiciones que lejos de ser antagónicas, podrían considerarse complementarias. A continuación se exponen las más relevantes.

Pierre Bourdieu, define al capital social como "the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition" (Bourdieu, 1983: 249).

James S. Coleman, por su parte, indica que "it is not a single entity, but a variety of different entities having two characteristics in common: they all consist of some aspect of a social structure, and they facilitate certain actions of individuals who are within the structure" (Coleman, 1994: 302).

Para Robert D. Putnam, el capital social consiste en "features of social life – networks, norms, and trust – that enable participants to act together more effectively to pursue shared objectives" (Putman, 1996: 66).

Por su parte, Francis Fukuyama lo define como "an instantiated informal norm that promotes cooperation between two or more individuals" (Fukuyama, 2001: 7).

En el caso de Nan Lin, la premisa en la que se basa el capital social es "investment in social relations with expected returns in the marketplace" (Lin, 2001: 19).

Se aprecian, por tanto, diferentes visiones, desde utilitaristas como la de Coleman hasta economicista como la de Fukuyama o centradas en las redes sociales como la de Lin. Pero todas tienen en común directa o indirectamente varios componentes que hacen que el capital social cumpla con su función: la confianza, los vínculos (ya sean fuertes o débiles), las redes sociales y la comunidad.

Al incidir en cada componente por separado, se comprenderá mejor la importancia de cada uno de ellos y se podrá inferir cómo afectan y son afectados por la participación en organizaciones.

EL primero de ellos, la confianza, es una constante en las mediciones de capital social porque cada acción social "is necessarily base don the feeling of confidence actors have in their capacities for succesfully engaging the future" (Barbalet, 1998:101). En este contexto, cabe destacar que hay un tipo específico de confianza en la que se puede invertir y obtener beneficios y que resulta de vital importancia en este trabajo, la que Eric M. Uslaner (1999) da a conocer como confianza generalizada. Se trata de una forma de confianza que hace posible que los individuos deseen ser parte de su comunidad, lo que les conduce a ser parte de asociaciones voluntarias y a unirse a actividades como votar o trabajar para resolver problemas de su comunidad.

El segundo, los vínculos, por su parte, pueden ser fuertes o débiles, siendo ambos necesarios, complementarios y útiles, si bien cada tipo tiene utilidades diferentes. Mark S. Granovetter (1973), indica que los vínculos fuertes nacen cuando hay una mayor frecuencia de trato e interactuación, son los que se dan entre la familia y los amigos. Los vínculos débiles, por su parte, nacen en el trabajo y las organizaciones formales (por ejemplo, en los sindicatos), pero son indispensables para integrarse en la comunidad y para la obtención de oportunidades individuales, como conseguir un empleo.

El tercer componente, las redes sociales son fundamentales en la sociedad ya que en ellas se pone de manifiesto lo que las personas sienten, piensan y hacen (Lozares: 1996).

Por lo que respecta a la comunidad, el cuarto y último elemento, ocurre algo similar a lo que pasa con el término capital social, no hay una definición unánimemente aceptada y también existen distintos tipos de comunidad, según su definición. Hasta no hace mucho tiempo era habitual que las comunidades, su definición y clasificación, estuviese ligada al territorio, al compartir un lugar de residencia, pero con la llegada de Internet y de la revolución social que supuso, fueron muchos los autores que si bien defendían anteriormente esa relación con el territorio físico, como Wilkinson (tomado de Nieckard, 2005: 405) concluyeron que tal y como estaba avanzando el uso social de la Red, el territorio posee un papel cada vez menos importante en lo que a definir una comunidad se refiere. Así, ganan peso las teorías que destacan que los individuos se unen a través de intereses e identidades comunes (Crow, 2007, Castells [tomado de Evans, 2003], Cross 2007).

También hay diversas clasificaciones de capital social pero, siguiendo la clasificación de Putnam, elaborada después de su repaso a la bibliografía existente, concluye que hay distinciones que gozan de bastante acuerdo a la hora de entender el entender el capital social y, también, de evaluarlo, lo que ayuda a situar a la participación en sindicatos dentro de este tipo de capital.

Este autor realiza cuatro distinciones. La primera, entre capital social formal e informal; dentro del formal estarían las asociaciones con membresías y, en el informal, las reuniones con amigos. La segunda, entre capital social tenue y denso, el tenue formado por los vínculos débiles y el denso por los vínculos fuertes. La tercera incluye al capital social vuelto hacia dentro y el vuelto hacia fuera; el vuelto hacia dentro fomenta los intereses materiales, políticos o sociales de sus miembros, mientras que el vuelto hacia fuera se ocupa del bien público. La cuarta distinción se refiere al capital social vinculante y al que tiende puentes; el vinculante une a personas que tienen en común aspectos importantes y, el que tiende puentes, se ocupa de las redes que unen a personas que no son iguales (Putnam, 2003: 14-20).

De acuerdo con esta clasificación, encontramos a la participación en sindicatos en el capital social formal, tenue, vuelto hacia dentro y que tiende puentes.

Además, se debe tener en cuenta que el capital social se relaciona con otros dos tipos de capital, el económico y el humano. Para Bourdieu, el capital económico es el que hace posible que nazcan los otros dos, de forma que el capital social, gracias a las conexiones sociales, se convierte en un medio para conseguir acceder a recursos económicos y culturales (Portes, 1998: 3-4; Ferlander, 2003: 69).

Los sindicatos, al igual que otras organizaciones que se basan en la membresía, se convierten en un ejemplo de cómo se realiza el capital social, de cómo se crea y posee un efecto multiplicador sobre los demás tipos de capital (Siisiäinem, 2000).

Sin embargo, no todo son buenas noticias con respecto a este tipo de capital. De acuerdo con las investigaciones de Putnam centradas en medir el capital social en las democracias de la OCDE, publicado en 2003 y que lleva por título "El declive del capital social", está teniendo lugar una disminución de este tipo de capital, una evolución que, además, muestra características comunes en todos los países que estudió, a saber: el descenso en la participación electoral, la erosión del compromiso de los individuos con los partidos políticos, la disminución de la afiliación sindical (exceptuando a los países nórdicos, en los que se dan ciertos incentivos, como que sean estas instituciones las que canalizan el seguro de paro, que hacen que se mantenga la afiliación) y la menor asistencia a la Iglesia. Este descontento con las instituciones genera la aparición de los individuos como espectadores, que dejar de participar en actividades cívicas.

Las consecuencias de este declive no son sólo sociales, también individuales, algo que Howard Rheingold explica de forma muy clara: "At the societal level, social disengagement is associated with more corrupt, les efficient government and more crime. When citizens are involved in civic life, their schools run better, their politicians are more responsive, and their streets are safer. At the individual level, social disengagement is associated with poor quality of life and diminished physical and psychological health. When people have more social contact, they are happier, healthier, physically and mentally" (Rheingold, 2000: 386).

En el caso de España, hay que sumar a este contexto el hecho de que el nivel de pertenencia a organizaciones de tipo voluntario es tradicionalmente bajo. Aún así, los

sindicatos se encuentran entre las organizaciones que tienen un mayor número de miembros, ya sean miembros activos o pasivos. En 2007, J.L. López Rey, publicó el capítulo de libro "Galicia en la sociedad de la información", en el que se encuentran los datos, procedentes de la Encuesta Mundial de Valores, que indican que el mayor nivel de pertenencia lo tiene la Iglesia, con un 21.2% de la población española, le siguen las organizaciones deportivas o de ocio (14.4%), las humanitarias o de caridad (9.4%), las artísticas, musicales o educativas (9.3%) y, a continuación, los sindicatos (7.6%).

Sin embargo, el nivel global de capital social de los españoles, como indica V. Pérez Díaz (2000), se sitúa entre medio y alto, porque el nivel asociativo bajo del que se habló con anterioridad se compensa con el importante capital social de las familias, grupos de amigos, etc., además de los noveles aceptables en los grados de confianza y solidaridad, que hacen que el nivel de capital social se incremente.

En este contexto, también hay que tener en cuenta la variable de género aunque, como señalan Norris e Inglehart (2006: 93): "we still understand remarkably little about how gender interacts with social capital, and what implications this has for social inequality", si bien es verdad que en los años que transcurrieron desde la publicación de estas palabras, se hicieron algunos avances en esta materia que, si bien no destacan por su cantidad, sí lo hacen por su calidad.

Uno de los estudios más completos acerca de esta situación en España, es el realizado por C. Muñoz Goy, y que lleva por título "Social capital in Spain: Are there gender inequalities?", publicado en 2013, en el que se explora si se producen diferencias en los distintos indicadores de capital social al tener en cuenta la variable de género.

En el citado estudio, la autora concluye que existen diferencias de género en varias medidas del capital social, que favorecen al hombre "on the accessibility and posible use or mobilisation of resources embedded in social networks" (p. 92), existiendo también diferencias en el tipo de capital social ya que en el caso de las mujeres las redes familiares son más densas, mientras que en el caso de los hombres, lo son las de los amigos y conocidos. Al poner el foco en la medida del capital social referente a la participación en organizaciones, también encontró diferencias, no sólo porque, en general, los hombres participen más que las mujeres, si no porque hay organizaciones con mayor número de mujeres que de hombres y otras mayoritariamente masculinas.

De todas las organizaciones estudiadas, las organizaciones deportivas y los sindicatos son las que presentan una mayor diferencia entre la cantidad de hombres y mujeres que las integran. En el primer caso, la diferencia es de 11.50 puntos a favor de los hombres (el 19.8% de los hombres frente al 8.3% de las mujeres) y, en el caso de los sindicatos, la pertenencia también es favorable a los hombres, pero en menor medida que en el primer caso (13.30% frente a 8.50%). Sólo en dos casos, de un total de ocho, la diferencia entre géneros favorece a las mujeres: las organizaciones religiosas, a las que pertenecen un 10% de las españolas, frente a un 8% de los hombres, y las ONG's centradas en el bienestar social, salud, derechos humanos y de carácter humanitario en las que se encuentran un 17.30% de los hombres frente a un 19.90% de las mujeres (Muñoz Goy, 2013: 91).

Datos que van en la misma dirección que marcaron E. Gidengil y B. O'Neill (2006), que afirmaban que las mujeres suelen pertenecer a asociaciones ligadas a la comunidad, relacionadas con la esfera doméstica y los cuidados, mientras que, en el caso de los varones, tienen a participar más en aquellas que tienen que ver con actividades económicas y recreacionales.

En el caso específico de la presencia de la mujer en los sindicatos españoles, las propias organizaciones nos ofrecen datos que nos permiten acercarnos de forma más precisa a este ámbito y conocer más de cerca las particularidades de este escenario y que muestran coherencia con lo expresado con anterioridad.

En el año 2016, el sindicato Unión Sindical Obrera (USO), hizo público su informe "La Mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública", en el que destacan que la crisis económica de los años precedentes hizo descender el número de afiliados sindicales (tomados en conjunto, hombres y mujeres), hasta el 16% de la población ocupada.

Hay otro dato relevante en este informe y que es consistente con los estudios mencionados sobre capital social y género y es que aún cuando las mujeres forman parte de un sindicato, el mayor porcentaje de ellas se encuentran en profesiones feminizadas, aunque el dato positivo es que hay sectores en los que ya comienza a verse el comienzo de la igualdad. En el caso de USO, "las afiliadas son mayoría en Enseñanza, mientras que en Servicios y Empleo Público, casi están alcanzando cifras similares a la afiliación masculina" (USO, 2016: 8).

#### **METODOLOGÍA**

En este trabajo se utiliza la Encuesta Social Europea, en adelante ESS (por sus siglas en inglés – *European Social Survey*), desde su primera oleada, publicada en 2002 hasta la novena, que contiene los datos del año 2018 y es la última publicada hasta el momento. La ESS permite el estudio independiente de los casos de cada país participante en la misma y el estudio comparado. En este caso, se realizó el estudio de los datos referentes a España, que formó parte de todas las oleadas existentes hasta el momento.

La ESS nos permite estudiar la pertenencia a distintas organizaciones, entre ellas la que es objeto de estudio este trabajo, la membresía a sindicatos. La pregunta en el cuestionario que dio lugar a esta variable se mantuvo exactamente igual durante todas las oleadas si bien, en el caso español, no se preguntó en la oleada que se refiere a 2012, por lo que no hay datos para ese año. La pregunta que refleja este ítem en el cuestionario es "¿Está o ha estado afiliado/a alguna vez a un sindicato u organización similar?" en caso de respuesta afirmativa, se pregunta al entrevistado "Lo está actualmente o lo ha estado previamente?", quedando las respuestas agrupadas en las categorías "Sí, lo estoy", "Sí, lo he estado", "No", N.S." y "N.C." (ESS Round 9: European Social Survey [2020]). En este trabajo, se trataron como casos perdidos aquellos que se agrupaban en "N.S." y "N.C.".

Al tratarse de un trabajo especialmente descriptivo, se utilizaron las tablas de correlaciones para conocer la distribución de la muestra en cuanto a la variable que estudia la pertenencia a sindicatos u organizaciones similares y, a su vez, saber cómo se distribuyen por género según su respuesta, reflejando los resultados en gráficos.

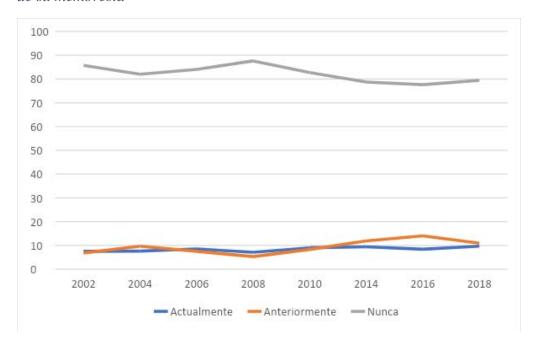
Además, se utilizó el estadístico V de Cramer para determinar si existía una relación estadísticamente significativa entre pertenecer a sindicatos y el género de la persona entrevistada y, por último, se recurrió a los análisis de ANOVA para conocer si los datos del periodo de tiempo estudiado indican que tiene lugar una situación de estabilidad en cuanto a la pertenencia a sindicatos o si, por el contrario, se están produciendo cambios significativos.

#### ANÁLISIS Y DEBATE

Utilizando el análisis descriptivo, concretamente, las tablas de correlaciones, se puede ver la evolución bianual de la pertenencia de los españoles y de las españolas a sindicatos, si pertenecen actualmente, si han pertenecido con anterioridad o si nunca han formado parte de ellos.

Los datos obtenidos se resumen en el siguiente gráfico:

Gráfico 1. Porcentaje de pertenencia de los españoles a sindicatos por año y situación de su membresía



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS en sus rounds 1 a 9.

Tal y como se puede observar en el porcentaje de participación en los sindicatos, o en ausencia de ella, hay una gran diferencia entre grupos. Los grupos que refieren participación, sea presente o pasada, en ningún caso superaron el 12% del total, siendo el dato más alto el registrado en 2016 por quienes afirman haber formado parte de un sindicato en el pasado (14%). El dato más alto es el 87.6% obtenido en 2008, representando a aquellas personas que nunca fueron parte de un sindicato. En este grupo, el dato más bajo es del 77.6% y tuvo lugar en 2016.

Al realizar un análisis de ANOVA, se comprueba cómo las diferencias entre grupos son significativas, puesto que la probabilidad es inferior a 0.05 (p=1.071E-24):

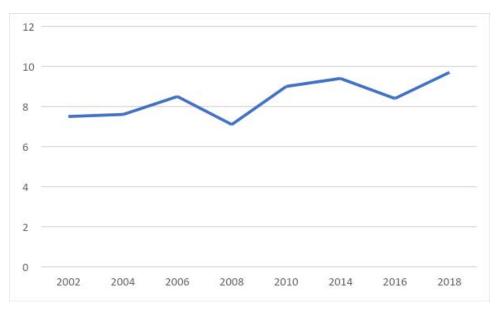
Tabla 1. ANOVA de vigencia de membresía en sindicatos 2002-20016

ANÁLISIS DE VARIANZA						
Origen de las variacione s	Suma de cuadrado s	de	Promedio de los cuadrado s	F	Probabilida d	Valor crítico para F
Entre grupos	28707,54	2	14353,77 0	2003,533	1,071E-24	3,466800 1

Dentro de los grupos	150,4487	21	7,164226 1		
Total	28857,98	23			

Sin embargo, las diferencias a lo largo del tiempo son leves dentro de cada grupo, especialmente entre quienes responden que son miembros de algún sindicato o asociación análoga en la actualidad, moviéndose los valores entre el 7.1% registrado en 2008, hasta el 9.7 registrado en 2018. No obstante, no hay una tendencia clara a una mayor participación con el paso del tiempo:

Gráfico 2. Porcentaje de españoles que afirman pertenecer a un sindicato por año de respuesta

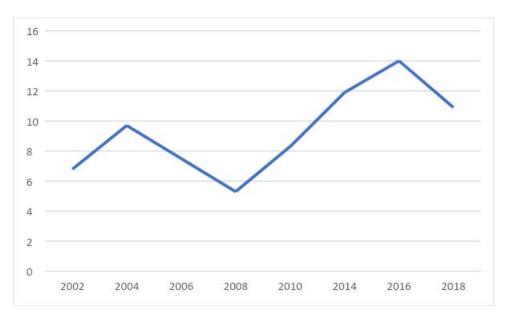


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS en sus *rounds* 1 a 9.

En el gráfico superior se puede apreciar cómo los datos más bajos, que no alcanzaban el 8% de participación parecen haber quedado atrás y, si hacemos una media comparativa de los ocho primeros años, frente a los ocho últimos, efectivamente se ve un progreso positivo, de 7.68, el porcentaje aumenta hasta el 9.13%, pero para ver si la tendencia se consolida habrá que esperar un tiempo, ya que en medio de lo que parecía una tendencia al aumento del número de miembros en los sindicatos en los últimos años, fue de un punto y tuvo lugar en 2016, si bien en 2018 se recuperó hasta alcanzar el valor más alto de todos los observados en este grupo. Habrá que observar con detenimiento los datos del siguiente bienio para ver si continúa el ascenso.

En el caso de quienes fueron miembros de sindicatos en el pasado, se observa una mayor variabilidad a lo largo del tiempo, en comparación con el grupo estudiado anteriormente:

Gráfico 3. Porcentaje de españoles que afirman haber pertenecido a un sindicato por año de respuesta



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS en sus rounds 1 a 9.

Los datos se mueven entre el 5.3% obtenido en 2008 y el 14% logrado en 2016. En este caso, se puede decir que, desde el punto de inflexión de 2008, la tendencia a haber participado en sindicatos era más evidente, cada vez había más personas que lo habían hecho en el pasado, pero esta tendencia se rompe en 2018, por lo que habrá que esperar a ver si continúa en descenso o se recupera con el paso del tiempo.

En este punto cabe preguntarse si las variaciones leves que vemos en estos dos grupos son significativas o si, hay que hablar de estabilidad.

El análisis de ANOVA de los agregados de participación en sindicatos por años, confirma que lo que se está produciendo es una estabilidad en el tiempo (p=0.17).

Tabla 2. ANOVA agregados de participación en sindicatos 2002 - 2018

ANÁLISIS DE VARIANZA						
Origen de las variacione	Suma de cuadrado s	Grados de liberta d	Promedio de los cuadrados	F	Probabilida d	Valor crítico para F
Entre grupos	43,16	7	6,1657142 9	2,026528 9	0,17159631	3,500463 8
Dentro de los grupos	24,34	8	3,0425			
Total	67,5	15				

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS en sus rounds 1 a 9.

Una vez confirmada la hipótesis de que la evolución de la participación en sindicatos a lo largo del periodo de tiempo estudiado se mantiene estable, es el momento de conocer si existe una relación estadísticamente significativa entre el género de cada persona y la pertenencia a sindicatos y de cómo fue su evolución desde 2002 hasta 2018.

Para conocer si la relación entre ser mujer u hombre y pertenecer o no a un sindicato es estadísticamente significativa o producto del azar, se recurre al estadístico V de Cramer, obteniéndose los resultados que se muestran en la siguiente tabla:

Tabla 3. Resultados de la correlación entre pertenencia a sindicatos y género por año estudiado

	Valor V de Cramer	Significación
2002	,171	,000
2004	,145	,000
2006	,173	,000
2008	,114	,000
2010	,147	,000
2014	,145	,000
2016	,106	,000
2018	,135	,000

La relación resulta significativa si el nivel de significación es  $\leq$ .05, por lo que, como se aprecia en la tabla 1, en todos los años de estudio existe una relación entre las dos variables en las que se centra este trabajo que no es producto del azar.

Dado este primer paso, es el momento de conocer cómo se distribuye el porcentaje de personas que afirman pertenecer "actualmente" a un sindicato u organización similar.

- Hombres Mujeres

Gráfico 4. Porcentaje de miembros de sindicatos por género y año

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la ESS en sus *rounds* 1 a 9.

En el gráfico superior se aprecia cómo ha ido evolucionando la composición de la membresía de los sindicatos, partiendo desde una gran diferencia en 2002, en la que se componían de un 31.8% de mujeres y un 68.2% de hombres, hasta casi igualarse en 2008

(con un 48.6% de mujeres y un 51.4% de hombres), para volver a acentuarse la diferencia, si bien no tanto como al principio del milenio, en el año 2014, en el que se llegó a un 33.3% de mujeres y un 66.7% de hombres, para comenzar la disminución de la diferencia de nuevo, hasta obtener datos prácticamente idénticos en 2016 y 2018, con un 44.5% de mujeres y un 55.5% de hombres en el primer año mencionado y un 44.21% de mujeres y un 55.9% de hombres en el segundo caso. Por lo tanto, se partió de una mayoría de hombres, y se llegó a un punto en donde la distribución es más equitativa.

El análisis de ANOVA confirma, como se puede ver a continuación, la diferencia que se aprecia entre ambos grupos, hombres y mujeres, a través de un valor p=1,34217E-05:

Tabla 4. ANOVA pertenencia a sindicatos por género, de 2002 a 2018

ANÁLISIS DE VARIANZA						
Origen de las variacione s	Suma de cuadrado s	Grados de liberta d	Promedio de los cuadrado s	F	Probabilida d	Valor crítico para F
Entre grupos	1709,822	1	1709,822 5	42,59363 2	1,34217E- 05	4,600109 9
Dentro de los grupos	561,9975	14	40,14267 8			
Total	2271,82	15				

Incluso si se analizan los datos pertenecientes a los dos últimos años (20016 y 2018), se comprueba, una vez más, que la diferencia continúa estando ahí, aunque se haya reducido la diferencia entre los porcentajes de hombres y mujeres que forman parte de los sindicatos no se ha llegado a un punto en el que se pueda hablar de que el género no afecta a esta variable (p=0.0006).

Tabla 5. ANOVA pertenencia a sindicatos por género, años 2016 y 2018

ANÁLISIS I	DE VARIAN	ZA				
Origen de las variacione s	Suma de cuadrado s	Grados de liberta d	Promedio de los cuadrado s	F	Probabilida d	Valor crítico para F
Entre grupos	129,96	1	129,96	1624, 5	0,00061501	18,512820 5
Dentro de los grupos	0,16	2	0,08			
		·	_	·	•	
Total	130,12	3				

Se puede comprobar como a pesar de que las diferencias en números absolutos se van reduciendo, todavía no lo han hecho hasta el punto en que se dejen de ser estadísticamente significativas y se pueda hablar de una igualdad de participación en los sindicatos.

Cabe preguntarse si, dentro de la estructura de los propios sindicatos se mantiene también esa diferencia entre hombres y mujeres, si se reproduce la situación del mercado laboral en el que los puestos directivos están ocupados en gran parte por hombres, si bien cada vez son más las mujeres que logran acceder a este tipo de puestos.

El Instituto para la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades, ofrece una serie histórica de datos que permite conocer, a partir de los datos ofrecidos por los tres principales sindicatos de España, a saber, Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y USO, la evolución de la presencia de la mujer en la directiva de estas organizaciones. La serie comienza en 1989 y, lamentablemente, termina en 2012.

En esos 23 años, nunca hubo una Secretaría General ocupada por una mujer, sin embargo, el porcentaje de mujeres en las comisiones ejecutivas confederales de UGT y USO y en la Comisión Ejecutiva Federal de CC.OO., el aumento en el porcentaje de mujeres es muy grande. En el caso de UGT, se pasó de un 9.09% en 1989 a un 46.15% en 2012. En el de CC.OO., el porcentaje aumenta desde el 20% de 1989 a un 47.73% en 2012. Por último, en el caso de USO, crece de un 8.33 entre los años 98 y 99 a un 25% en 2012. Si se calcula la media de los tres sindicatos, en los puestos anteriormente mencionados, se obtendría un 39.62%.

#### **CONCLUSIONES**

Antes de la llegada de la pandemia causada por el virus COVID-19, con los cambios que ello implicó para el mercado laboral y todos los aspectos sociales y personales, la participación en sindicatos se mantenía estable. También lo hacían las diferencias por género, aún cuando el porcentaje de hombres y mujeres que participan en ellos tiende a igualarse, todavía no se consiguió que esa diferencia deje de ser estadísticamente significativa, siendo los hombres quienes siguen participando en mayor medida en los sindicatos.

Del párrafo anterior cabe extraer dos conclusiones diferentes, una positiva y otra menos. La más positiva es que parece que el camino hacia la igualdad efectiva comenzaba a apuntalarse, la negativa es que a pesar de todas las políticas de igualdad y de las medidas de concienciación social, el cambio parece traducirse en el ámbito estudiado de forma lenta. Con todo, el hecho de que los datos de participación estudiados se mantengan estables es bueno o, al menos, no es negativo, para el capital social ya que es un indicador que está trabajando para mantener los niveles existentes de capital social.

Sin embargo, al igual que ocurrió con el término de comunidad, es posible que la forma de medir el capital social y muy especialmente en el contexto de pandemia actual, en donde Internet, a través de numerosos servicios ha servido como canal de comunicación ya sea de forma privado o pública, con los colegas o con la familia y amigos, como canal de participación social y de trabajo, necesite tener en cuenta también estos avances.

En 2014 ya se demostró que las redes sociales online complementan al capital social (Vázquez Chas, 2014), ya que ofrecen una nueva forma de participar en la sociedad y, en aquel entonces ya se pudo comprobar que había ciudadanos que participaban activamente de forma online en las organizaciones a través de las redes o que simplemente las "seguían". Se puso de manifiesto que los usuarios de redes sociales online participan más en organizaciones sociales que aquellos que no lo son. Al profundizar en este hallazgo, se observó un detalle que es especialmente relevante para el caso que nos ocupa, y es que los usuarios de redes sociales online muestran un nivel de participación en organizaciones

voluntarias utilizando dichas redes que de forma offline, salvo dos excepciones en las que la participación online es inferior a la offline: el caso de los sindicatos y el de las ONG's.

En un escenario como el que vivimos en la actualidad en el que, por un lado, lo virtual ha pasado a un primer plano en todos los aspectos sociales y laborales y en el que hay una lucha visible para lograr la igualdad de género, tal vez sea el momento de volver a tener en cuenta a la participación en redes sociales online a la hora de medir el capital social, añadiéndole una perspectiva de género.

Si durante la pandemia se vio cómo de nuevo una parte de las mujeres volvieron al rol de cuidadoras y como la conciliación de la vida personal y laboral todavía no es una realidad para una parte importante de la población, es probable que se vayan a ver efectos sobre el capital social de las mujeres, siendo interesante ver si el efecto, en principio negativo en términos de oportunidades personales y laborales, de volver a redes más homogéneas y centradas en el hogar y los cuidados se puede ver mitigado por la participación en organizaciones a través de redes sociales, en las que podrían haber encontrado oportunidades e información de cara a lograr las oportunidades "perdidas" y así, evitar el declive de su capital social.

#### **BIBLIOGRAFÍA**

BARBALET, J.M. (1998). "Action and Confidence" en *Emotion, Social Theory and Social Structure*. *A macrosociological approach*. Cambridge: Cambridge University Press. Pp. 82 – 102.

BOURDIEU, P. (1983). "Forms of capital" en Richards J.C. (ed.). *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press.

COLEMAN, J.S. (1994). "Social Capital" en *Foundations of Social Theory*. Massachusetts: Belknap Harvard. Pp. 300-321.

CROSS, S. (2007). "Community and Media" en Ritzer, G. (ed.) *Blackwell Enciclopedia of Sociology*. Blackwell Publishing. [en línea] Blackwell Reference Online. <a href="http://www.sociologyencyclopedia.com/sibscriber/tecnode.html?id=g9781405124331\_yr2012\_chunk\_g97814051243319\_ss1-80">http://www.sociologyencyclopedia.com/sibscriber/tecnode.html?id=g9781405124331\_yr2012\_chunk\_g97814051243319\_ss1-80</a> [consultado el 30/11/20]

CROW, G. (2007). "Community" en Ritzer, G. (ed.) *Blackwell Enciclopedia of Sociology. Blackwell Publishing*. [en línea] Blackwall Reference Online. <a href="http://www.sociologyencyclopedia.com/subscriber/tecnode.html?id=g9781405124331">http://www.sociologyencyclopedia.com/subscriber/tecnode.html?id=g9781405124331</a> \_yr2012\_chunk\_g97814051243319\_ss1-77> [consultado el 29/11/20]

ESS Round 9: European Social Survey (2020): ESS-9 2018 Documentation Report. Edition 2.0. Bergen, European Social Survey Data Archive, NSD - Norwegian Centre for Research Data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS9-2018.

ESS Round 9: European Social Survey Round 9 Data (2018). Data file edition 2.0. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS9-2018.

ESS Round 8: European Social Survey Round 8 Data (2016). Data file edition 2.1. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS8-2016.

ESS Round 7: European Social Survey Round 7 Data (2014). Data file edition 2.2. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS7-2014.

ESS Round 6: European Social Survey Round 6 Data (2012). Data file edition 2.4. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. <a href="doi:10.21338/NSD-ESS6-2012">doi:10.21338/NSD-ESS6-2012</a>.

ESS Round 5: European Social Survey Round 5 Data (2010). Data file edition 3.4. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS5-2010.

ESS Round 4: European Social Survey Round 4 Data (2008). Data file edition 4.5. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS4-2008.

ESS Round 3: European Social Survey Round 3 Data (2006). Data file edition 3.7. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS3-2006.

ESS Round 2: European Social Survey Round 2 Data (2004). Data file edition 3.6. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS2-2004.

ESS Round 1: European Social Survey Round 1 Data (2002). Data file edition 6.6. NSD - Norwegian Centre for Research Data, Norway – Data Archive and distributor of ESS data for ESS ERIC. doi:10.21338/NSD-ESS1-2002.

EVANS, K. (2003). *The Significance of Virtual Communities*. [en línea] <a href="http://www.whb.co.uk/socialissues/vol2ke.htm">http://www.whb.co.uk/socialissues/vol2ke.htm</a> [consultado el 5/12/2020]

FERLANDER, S. (2003). *The Internet, Social Capital and Local Community*. Stirling: University of Stirling.

FUKUYAMA, F. (2001). Social Capital, Civil Society and Development. *Third World Quaterly*, Vol. 22, N°1, pp. 7-20.

GRANOVETTER, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties (traducción: Mª Ángeles García Verdasco). *American Journal of Sociology*, Vol 78, nº6 . Pp. 1360 – 1380.

INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES (2020). *Afiliación a los sindicatos UGT, CCOO y USO* y *Directiva de los sindicatos UGT, CCOO y USO*. Mujeres en cifras – Poder y Toma de Decisiones – Partidos Políticos y Sindicatos. [en línea]

https://www.inmujer.gob.es/MujerCifras/PoderDecisiones/PartidosPoliticosSindicatos.htm [consultado el 28/11/20]

LIN, N. (2001). *Social Capital. A Theory of Social Structure and Action*. Cambridge: Cambridge University Press.

LOZARES, C. (1996). La teoría de redes sociales. *Papers*, nº48, 1996. Pp. 103-126.

MUÑOZ GOY, C. (2013). Social Capital in Spain: Are there gender inqualities?. *European Journal of Government and Economics (EJGE)*. Volume 2, Number 1 (June).

NIECKARD, P.P. (2005). Community in Cyber Space?: the role of the Internet in facilitating and maintaining a community of live music collecting and trading. *City & Community* 4:4 December. Pp. 403-423.

NORRIS, P. e INGLEHART, R. (2006). Gendering Social Capital: Bowling in Women's Leagues? en O'Neill, B. y Gidengil, E. (Eds.). *Gender and social capital*. New York: Routledge. Pp. 73-98.

LÓPEZ REY, J.L. (2010). "Galicia en la sociedad de la información" en Veira Veira, J.L. (Ed.). *La Evolución de los Valores Sociales en Galicia*. La Coruña: Netbiblo. Pp. 173-220.

PÉREZ DÍAZ, V. (2000). Sociedad Civil, Esfera Pública y Esfera Privada. Tejido social y asociaciones en España en el quicio entre dos milenios. ASPResearch Paper 39(a).

O'NEILL, B. y GIDENGIL, E. (2006). Removing Rose Colored Glasses: Examining theories of social capital through a Gendered Lens en O'Neill, B. y Gidengil, E. (Eds.). *Gender and social capital*. New York: Routledge. Pp. 1-14.

PORTES, A. (1998). Social Capital: It's Origins and Applications in Modern Sociology. *Annual Review of Sociology*. 1998. 24. Pp1-24.

PUTNAM, R.D. (1996). Who killed civil America. Prospect, March 1996. Pp. 66-72.

PUTNAM, R.D. (Ed.) (2003). El Declive del Capital Social. Un estudio internacional sobre las sociedades y el sentido comunitario. Barcelona: Galaxia Gutenberg.

RHEINGOLD, H. (2000). The virtual community: homesteading on the electronic frontier. Cambridge, Mass.: MIT Press.

SIISIÄINEN, M. (2000). *Two Concepts of Social Capital: Bourdieu vs. Putnam.* Dublin: ISTR Fourth International Conference "The Third Sector: For What and for Whom?"

USLANER, E.M. (1999). "Democracy and social capital" en Warren E.W. (ed.) *Democracy and Trust.* Cambridge: Cambridge University Press.

USO (2016). "La Mujer española en el ámbito laboral, sindical y la esfera pública" [en línea] http://www.uso.es/wp-content/uploads/2016/01/Informe-La-Mujer-espa%C3%B1ola-en-el-%C3%A1mbito-laboral-p%C3%BAblico-y-sindical.pdf [consultado el 30/11/20]

VÁZQUEZ CHAS, L. (2014). Las redes sociales online: el nuevo soporte del capital social (TD). [ en línea]

https://ruc.udc.es/dspace/bitstream/handle/2183/12419/VazquezChas\_Loreto\_TD\_2014.pdf [consultado el 5/12/2020]

# LOS PLANES DE IGUALDAD ¿UNA OPORTUNIDAD DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LA IGUALDAD DE GÉNERO?

Begoña Marugán Pintos Universidad Carlos III de Madrid bmarugan@polsoc.uc3m.es

#### **Resumen:**

Convencida de que la sociología es una excelente herramienta política, pero que también la práctica política, revisada críticamente a través de la mirada sociológica, permite el avance social, aprovecho mi doble condición de socióloga y sindicalista para realizar un ejercicio de reflexividad de lo que han sido más de diez años de trabajo sindical en las mesas de negociación de planes de igualdad.

La aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres abrió un ámbito nuevo a la negociación colectiva sindical: los planes de igualdad. Lo que en principio era una buena noticia desde una perspectiva feminista sindical, en la medida que sindicalmente se aumentaban competencias que además pretendían acordar medidas que eliminaran la discriminación y aumentaran la igualdad laboral, sin embargo ha arrojado un balance de luces y sombras.

Estas luces y sombras van a ser las que se trate de detallar en esta comunicación. En la misma pretendemos clarificar el desarrollo tanto cuantitativo, como cualitativos de los planes de igualdad y su posterior implementación y seguimiento. El objetivo que con ello perseguimos es el de analizar su eficacia desde ese doble vínculo de socióloga y sindicalista de quien escribe.

**Palabras clave:** Plan de igualdad, negociación colectiva, sindicalismo, sociología, feminismo, igualdad, transformación social

#### INTRODUCCIÓN

Los "padres" de la sociología[1] diferenciaban entre el político y el científico. No sólo Max Weber escribió un libro entero dedicado a señalar las diferencias, Durkheim –el fundador de la sociología moderna- decía que el estudio sociológico es una herramienta en manos de políticos sensatos. Sin embargo, esta separación se desdibuja cuando lo político transciende tanto las políticas públicas, como la política de representación institucional[2]. Es entonces, y más bien al contrario de lo que "los padres" de la sociología nos ensañaron, cuando no hay esfera de la vida social en que no intervenga la dimensión política (Gouldner,1970). Animada, entonces, a tomar la experiencia como

elemento de la ciencia, como apunta Wright Mills (1961) en *La imaginación sociológica*, esta comunicación trata de dar cuenta del desarrollo de los planes de igualdad a partir del conocimiento obtenido mediante la participación en la negociación de los mismos en las Comisiones de igualdad

A la vivencia se suma la exploración de guías y manuales elaborados por administraciones y sindicatos y la consulta fuentes jurídicas (Serrano, 2007; Molina, 2009; Fabregat, 2009; Nieto, 2015; Romero, 2017, Sierra, 2017). Una de las que destaca dentro de la sociología jurídica es la investigación dirigida por Encarna Bodelón: *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*, (2014).

Esta comunicación va a indagar en la evolución del marco legal sobre los planes de igualdad a partir de su obligatoriedad por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para pasar, posteriormente a cuantificar el volumen de los mismos y su contenido, para finalizar con una serie de conclusiones.

### EVOLUCIÓN DEL MARCO NORMATIVO

Durante siglos las sociedades se ha estructurado jerárquicamente ya que la igualdad es un principio esencial del orden social moderno. El siglo de las luces, por la acción de grupos organizados de mujeres, dio paso a la vindicación de la igualdad. Si la razón era el elemento esencialmente humano hombres y mujeres debían ser iguales. La apuesta por la igualdad legal fue el objetivo inicial, sin embargo, con el paso del tiempo se vio que la igualdad formal no bastaba porque aunque las leyes igualaran a mujeres y hombres en derechos, la realidad seguía siendo discriminatoria. Por tanto, en pleno S XXI se hacía necesaria "una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla" (Preámbulo LO 3/2007). Esa acción normativa es la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIMH en adelante).

Ese instrumento jurídico pretendía actuar sobre ámbitos como la sanidad, la educación, la comunicación, la investigación, las fuerzas armadas, la cultura, el deporte y el mercado laboral. La LOIMHMH introdujo la obligatoriedad de respetar la igualdad de trato y oportunidades en el ámbito laboral.

La promoción de la igualdad se señala como principio de la negociación colectiva, otorgando a la misma la potencialidad de establecer medidas de acción positiva para favorecer el acceso de las mujeres al empleo (art. 45). Esta disposición se concretó en la obligación de elaborar y negociar medidas de igualdad en todas las empresas y planes de igualdad en algunas.

Los planes de igualdad se definen por la LOIMH como "un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo" (Art.46.1). Tres eran las situaciones en las cuales se obligaba a negociar plan de igualdad en las empresas: cuando tenían más de 250 personas en plantilla, si así lo establecía su convenio colectivo y en aquellos casos en que se hubiera

establecido por la autoridad laboral en un procedimiento sancionador. Esta obligación se extendía también a la Administración General del Estado, de acuerdo con el Art. 64 de la Ley Orgánica 3/2007, y a todas las Administraciones Públicas, por la Disposición adicional séptima de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

La inclusión de la obligatoriedad de redactar planes de igualdad en las empresas contribuye a lograr el principio universal de la igualdad real entre mujeres y hombres. Así se abre un nuevo ámbito de negociación sindical. "A la negociación colectiva se le añade un ámbito de intervención nuevo e importante que amplía la capacidad de intervención sindical. Y lo hace además bajo condiciones muy concretas y en un ámbito de la organización del trabajo que la empresa pretende seguir teniendo bajo su exclusiva tutela" (Marugán, 2009). La LOIMH dejaba cuestiones sin fijar a partir de reconocer la negociación colectiva como instrumento clave para actuar en la corrección de las desigualdades en el ámbito de las relaciones laborales y otorgaba un amplio espacio de negociación a los interlocutores sociales. El Título IV: Igualdad de Trato y Oportunidades en el ámbito laboral, trata de incentivar la implicación activa de los interlocutores sociales para eliminar la discriminación en el empleo[3].

Al reconocimiento sindical hay que sumar la importancia que los planes de igualdad tienen para las empresas, ya que además del prestigio con ello conseguido en este momento donde tanta importancia se da a las buenas prácticas de las empresas, la igualdad de oportunidades es rentable (Mezcua, 2018).

Además de las empresas que estaban obligadas a hacerlo lo podían hacer otras y para ello la LOIMH regula el apoyo para la implantación voluntaria de planes de igualdad (Art. 49) y la posibilidad de optar al distintivo empresarial en esta materia.

La Ley orienta sobre los temas a tratar pero no los establece de forma taxativa. Por ejemplo, sólo nombraba las posibles materias que los planes podrían contemplar: acceso al empleo clasificación profesional, promoción, formación, retribuciones, prevención del acoso sexual o por razón de sexo y ordenación de los tiempos de trajo que favorezca la corresponsabilidad familiar. Por tanto, la LOIMH incorpora la obligatoriedad de los planes de igualdad, pero deja ciertos vacíos normativos.

Con el paso del tiempo se observó que la LOIMH no estaba garantizando la efectividad de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. La perpetuación de intolerables desigualdades en las condiciones laborales de mujeres y hombres, como la brecha salarial, hizo necesaria la elaboración de un nuevo texto en materia de empleo y ocupación que hiciera efectivo el principio constitucional de igualdad de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución Española.

Buscando dar a la sociedad un marco jurídico que permitiera dar un paso más hacia la plena igualdad se aprobó el Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. "Este real decreto-ley contiene 7 artículos que se corresponden con la modificación de siete normas con rango de ley que inciden de forma directa en la igualdad entre mujeres y hombres" (RD-L 6/2019). Las medidas a destacar de la nueva norma tienen como objeto: los planes de igualdad, la brecha salarial y la corresponsabilidad. Tres elementos esenciales en las diferentes condiciones de empleo y trabajo de hombres y mujeres.

Además de introducir normativa encaminada a conseguir transparencia e igual en las remuneraciones e incorporar en nuestro ordenamiento el concepto de "trabajo de igual valor" y equiparar los permisos por nacimiento de hijo o hija de ambos progenitores, aporta aspectos nuevos en cuanto a los planes de igualdad.

En primer lugar, amplía, progresivamente, la obligatoriedad de los planes de igualdad para aquellas empresas de más de cincuenta personas en plantilla. Las empresas de más de ciento cincuenta personas trabajadoras y hasta doscientas cincuenta deberían tener plan de igualdad a partir del 8 de marzo de 2020. Las empresas de más de cien y hasta ciento cincuenta personas trabajadoras, a partir del 8 de marzo de 2021 y, finalmente, las empresas de cincuenta a cien personas trabajadoras a partir del 8 de marzo de 2022.

En segundo lugar, establece un mínimo de materias a analizar previamente a la negociación de las medidas. El diagnóstico previo se debía elaborar con la representación legal de las personas trabajadoras y tendría que cotener la información relativa a: los proceso de selección y contratación, clasificación profesional, formación, promoción, condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres, ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, infrarrepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.

También fijo los contenidos de los planes, en los que no pueden faltar los objetivos a alcanzar mediante una serie de medidas evaluables y un sistema eficaz de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados.

En tercer lugar, el Real Decreto-ley de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación obliga a inscribir los planes de igualdad en un registro que se desarrollará reglamentariamente y, finalmente, modifica el texto refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, para sancionar mejor el incumplimiento de las obligaciones empresariales relativas a los planes y medidas de igualdad.

En el mismo se mencionaba el posterior desarrollo reglamentario del Registro de los Planes de Igualdad, en lo relativo a su constitución, características y condiciones para la inscripción y acceso; lo que posteriormente se llevó a cabo mediante el Real Decreto 901/20020 por el que se regulan los Planes de igualdad y su registro. Mediante este se consigue una mayor seguridad jurídica al clarificar quienes son los sujetos llamados a negociar y por tanto cómo se constituye una mesa de negociación, así como el desarrollo del procedimiento de negociación, además de indicar cómo contabilizar el volumen de las plantillas, quién compone la comisión negociadora del plan de igualdad y los contenidos mínimos de los diagnósticos.

El diagnóstico previo era un elemento positivo que introdujo la LOIMH, para adecuar las medidas a las necesidades existentes, sin embargo, la ausencia de definición sobre su contenido y la falta de formación en perspectiva de género del personal negociador ha acabado convirtiendo a los informes de diagnóstico en uno de los elementos más conflictivos. Un problema que puede reducirse acudiendo al artículo 7 del Reglamento que regula los Planes de Igualdad y su registro: "el diagnóstico va dirigido a identificar y a estimar la magnitud, a través de indicadores cuantitativos y cualitativos, de las desigualdades, diferencias, desventajas, dificultades y obstáculos, existentes o que puedan existir en la empresa para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Este diagnóstico permitirá obtener la información precisa para diseñar y establecer las medidas evaluables que deben adoptarse, la prioridad en su aplicación y los criterios necesarios para evaluar su cumplimiento. (...). Con este objetivo, el diagnóstico se referirá al menos a las siguientes materias: a) Proceso de selección y contratación, b) Clasificación profesional, c) Formación., ) Promoción profesional, e) Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres de conformidad con lo establecido en el Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, f) Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral, g) Infrarrepresentación femenina, h) Retribuciones y i) Prevención del acoso sexual y por razón de sexo".

Junto al diagnóstico e incluso dentro del mismo, el apartado de retribuciones solía paralizar las reuniones. El conocimiento de los salarios era uno de los datos más difíciles de obtener por parte de la representación sindical. La representación de la empresa consideraba que esta materia solo era propia de la mesa de negociación del convenio, mientras que las asesoras de las organizaciones sindicales -porque prácticamente están implicadas todas las secretarías de las mujeres de las organizaciones sindicales-considerábamos que estas mesas también son competentes para debatir sobre los salarios y sobre todo es una tarea primordial de las mismas intentar acabar con la posible brecha salarial.

En las mesas de negociación las referencias salariales se ceñían al salario base pactado previamente en los convenios colectivos, pero no se reparaba en los complementos salariales o cuando se hacía la reflexión siempre era la misma: "obtiene complemento aquella persona que está sujeta a determinadas condiciones", sin ver que los complementos extrasalariales mayoritariamente siguen criterios tales como el pago de antigüedad, nocturnidad, peligrosidad (entendida en sentido físico y no tanto de toxicidad), disponibilidad, etc. Pluses todos ellos aplicables a los hombres. El complemente de disponibilidad es muy evidente. Muchas mujeres no pueden estar disponibles mientras el trabajo doméstico y de cuidados se les siga asignando a ellas. Pero también lo son otros como el de peligrosidad. Se entiende peligrosa una caída o pero no se valora peligrosa la utilización de determinados productos de limpieza altamente contaminantes o el estrés que genera la doble presencia con las que las mujeres cargan. Esto hacía que la solución adoptada en la mayoría de los planes de igualdad fuera la realización de un estudio salarial para observar si existe o no brecha salarial.

Junto al Real Decreto 901, se aprobó el Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Esta norma obliga a las empresas a una mayor transparencia salarial y a dar los registros salariales a las personas representantes de las y los trabajadores. Además obliga a realizar auditorías retributivas. Conocer el sistema retributivo de la empresa permitirá negociar medidas en los planes de igualdad que eviten y corrijan los obstáculos y dificultades existentes o que pudieran producirse en aras a garantizar la igualdad retributiva.

En definitiva, la publicación de los Reales Decretos 901 y 902 contribuye a avanzar en el difícil camino de conseguir la igualdad laboral real, pues refuerza y legitima la negociación de los planes de igualdad y aporta mayor seguridad jurídica, sin embargo, no pueden olvidarse las resistencias a la misma como Ana Rubio (2014) analizar. En este sentido un aspecto a destacar es la ausencia de la firma de la patronal en unos reglamentos que han sido ha sido fruto del acuerdo del Gobierno y los sindicatos.

# DESARROLLO CUANTITATIVO Y CONTENIDOS DE LOS PLANES DE IGUALDAD

#### Implementación cuantitativa

La confusa exposición sobre el registro de planes que se exponía en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos ha provocado la falta de datos sobre el número de planes de igualdad existentes.

En 2019, de las 4.700 empresas que estaban obligadas por la LOIMH a tener plan de igualdad, sólo un 6,75% lo había registrado. Es decir, en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (Regcon) en enero de 2019, solo 303 empresas habían registrado su plan, número que aumentó a 1225 en agosto de 2020. Lo que no solo refleja un bajo desarrollo de la negociación de planes, sino también de registro de los mismos. El número que planes negociados del que CCOO tenía constancia era muy superior. Según este sindicato, desde el año 2007 al 2017 se habían recibido en la Secretaría Confederal de las Mujeres un total de 612 planes de igualdad firmados. De estos, entre los años 2015 y 2017 se habían firmado 127, siendo el 72% de ellos acordado en empresas estatales.

La mayor demanda de apertura de mesas de igualdad ha tenido lugar cuando la Ley de contratos del Estado ha obligado a las empresas a tener plan de igualdad para poder licitar en los concursos de servicios de las administraciones públicas. Al aumento de la elaboración de planes también ha contribuido la presión sindical y la actuación de Inspección de Trabajo, pero es obvio que la presión no ha sido suficiente y que 13 años después de la aprobación de la LOIMH un número importante de grandes empresas y administraciones continúan sin plan.

El ámbito más llamativo de esta ausencia se encuentra en las administraciones públicas. Mientras la Administración General del Estado acaba de firmar su III Plan de Igualdad hay que recordar que no tiene operativo el Protocolo contra el Acoso Sexual y por Razón de sexo, uno de los documentos que forman parte del Plan.

En la Administración Autonómica solo hay plan de igualdad en seis autonomías (Illes Balears, Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla La Mancha, Euskadi, Murcia y Ciudad Autónoma de Ceuta) y en 2 de ellas (Castilla La Mancha, Euskadi) no se ha puesto en marcha. En la Comunidad de Madrid y de Galicia el plan está en fase de negociación. En una línea similar está la Administración local. Solo 9 diputaciones provinciales cuentan con Plan de Igualdad para su personal (Cádiz, Albacete, León, Burgos, Valencia, Cáceres, Badajoz, Orense y Pontevedra) y de los 8131 municipios que hay en España se estima que sólo lo tienen entre un 2% y un 3% de los mismos.

La paradoja es mayor si se piensa que estas administraciones no contratan con aquellas empresas sin plan y que incluso pueden sancionarlas si no lo tienen, cuando ellas precisamente no dan ejemplo.

#### Contenido de los planes

Además de los aspectos cuantitativos lo interesante es realizar un análisis cualitativo de los `planes de igualdad. El estudio dirigido en 2014 por Encarna Bodelón para el Instituto de la Mujer ya señalaba algunos de los obstáculos con los cuales se ha encontrado la negociación: falta de formación en igualdad y sensibilización, ausencia de datos para los

diagnósticos, persistencia de sectores masculinizados y sectores feminizados, falta de implicación de la dirección de la empresa y crisis económica.

Al margen del contexto general, la eficacia de los planes se puede valorar mejor a la luz de los contenidos que figuran en los mismos. Habitualmente los planes que negociamos contienen los siguientes aspectos:

- · Ámbito de aplicación, incluso con referencia cada empresa si se trata de un grupo.
- · Vigencia: Suele ser frecuente negociar planes de igualdad con una vigencia de 4 años.
- Objetivos generales muy generales y que se copian de plan a plan del tipo:

Promover la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres y crear una cultura de igualdad en la empresa.

Eliminar los desequilibrios respecto a la presencia de hombres y mujeres en determinados puestos de trabajo

Mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad.

Prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Integrar la perspectiva de género en la gestión de los recursos humanos y en toda la organización de la empresa.

Aplicar las acciones positivas cuando sea necesario.

Fomentar la realización de acciones formativas de género a toda la plantilla.

- Otra cuestión son los objetivos específicos y sobre todo en cómo se concretan las medidas que hay que adoptar para conseguir esos objetivos específicos. En todos los Planes de Igualdad se negocian acciones y medidas para fomentar y garantizar la inclusión y no discriminación de las mujeres en todos los ámbitos de la empresa, siguiendo la propuesta de la Ley 3/2007.
- Los planes también incluyen un mínimo diseño de la comisión de seguimiento de la implementación del mismo.

En el estudio de Bodelón (2014) realizado a partir del análisis de 103 planes de igualdad de empresas con sede central en diferentes provincias y pertenecientes a sectores diversos (servicios, comercio, construcción e industria) se concluía que:

- "la mayoría de los planes no tienen como objetivo ni finalidad conseguir una igualdad efectiva, sino la persecución de la igualdad formal o simplemente cumplir la LOIMH, (...)
- .la ausencia de un adecuado diagnóstico hace imposible establecer acciones de defensa y garantía de los derechos de las mujeres trabajadoras. (...).

- destaca el carácter meramente testimonial de muchos planes, que no mejoran o garantizan mejor los derechos establecidos por la legislación laboral y de igualdad de género. De esta manera, el plan se convierte en la mayoría de los casos en un acto burocrático, que no pretende profundizar el derecho a la igualdad efectiva" (Bodelón, 2014:143).

Una opinión negativa que, incluso siendo parte del proceso, compartimos en términos generales, aunque también conviene señalara algunas de las medidas más repetidas por área del plan y que tienen su importancia:

Acceso al empleo y contratación	Garantizar que las personas en plantilla con contratos a tiempo parcial conocen las vacantes internas que sean a tiempo completo.  En caso de igual puntuación entre un hombre y una mujer para un puesto se contratará a la personas del sexo menor representado en esa ocupación
Promoción.	Informar con transparencia y puntualidad a la plantilla de las vacantes para la promoción, haciéndolas públicas y accesibles e incluyendo en la publicación los requisitos
Formación	Dar formación en género a toda la plantilla
Retribución.	Realizar un estudio salarial de todos los componentes para conocer las brecha existente por ocupación .
Corresponsabilidad	Dar preferencia y facilitar de forma ágil la movilidad geográfica voluntaria y solicitud de cambio de centro, cuando el motivo de la solicitud sea por cuidados de personas dependientes
Comunicación	Garantizar el lenguaje e imágenes inclusivas y los contenidos no sexistas en los documentos internos, las comunicaciones internas y en los canales de comunicación externos
Salud laboral	Difundir el protocolo de riesgos por embarazo y lactancia natural a toda la plantilla

violencia de género	Celebración del 25 de noviembre con algún acto o medio de denuncia.
Acoso sexual	Elaboración del protocolo contra el acoso sexual y por razón de sexo.  Formación en materia de acoso de la comisión de investigación,

#### **CONCLUSIONES**

La ausencia de perspectiva de género y de formación del personal que representa tanto a las empresas, como de los trabajadores y trabajadoras ha dificultado tanto una buena negociación, como posteriormente la implementación de los planes. Sin embargo, la formación en esta materia se ha visto reforzada a lo largo del proceso. Las mesas de negociación están sirviendo de espacio de concienciación sobre la discriminación sexual en el ámbito laboral. El hecho de que las secretarías de las mujeres de los sindicatos hayan apostado por ella permite hacer este trabajo de formación en igualdad una de las palancas del cambio.

El primer aspecto a valorar positivamente es este avance en la concienciación sobre la necesidad de igualdad y en la visibilización de las discriminaciones laborales que por llevar siglos existiendo se habían naturalizado.

Sin embargo, sigue siendo necesario implicar tanto a la dirección de las empresas, como a la RLPT de las mismas para que asuman esta tarea como propia. La falta de implicación ha hecho que en muchas ocasiones se hayan firmado planes y estos hayan quedado guardados en un cajón, lo que lejos de servir para avanzar han otorgado a la empresa la imagen de empresa responsable en materia de igualdad cuando en realidad no ha operado transformación alguna.

También se precisa romper la idea de que los planes de igualdad son planes para las mujeres y que son planes de conciliación, olvidando el resto de materias. Cuando esto sucede lejos de avanzar en igualdad se cronifica la discriminación porque las mujeres siguen siendo las encargadas del trabajo de cuidados y se continúa reproduciendo la división sexual del trabajo (Marugán, 2017).

Sigue siendo precisa la revisión de las categorías profesionales y la clasificación profesional, más allá de la denominación de las categorías con lenguaje genérico que no hacen sino invisibilizar la discriminación como ha sucedido en los convenios colectivos. El denominar personal de limpieza a las limpiadoras impide visibilizar que las mujeres, porque las limpiadoras siguen siendo mujeres, siguen ocupando la categoría más baja y peor retribuida.

Por último y para acabar con las lagunas en esta materia hay que señalar las resistencias que existen en cuanto a entender que el acoso sexual y por razón de sexo es un delito que

se debe atajar y que el teletrabajo es otra forma de trabajo que también se debe regular en igualdad.

A la luz de lo acontecido no se puede realizar una evaluación negativa. Desde el punto de vista positivo, durante estos años se han negociado una serie de elementos simbólicos que son importantes: se empieza a utilizar lenguaje inclusivo, se están aportando datos partiendo de la variable sexo, se ha hecho conscientes a las personas responsables de RRHH de que la igualdad es un valor. Además se ha potenciado la formación en igualdad que permite una mayor concienciación, sin embargo, se necesita negociar derechos para que el plan sea valorado y tenido en cuenta por las personas trabajadoras. Si estas no ven que ganan derechos no van a prestar atención al mismo.

La igualdad ha entrado a formar parte de la gestión empresarial. Las normas han hecho de la consecución de la igualdad un objetivo de obligado cumplimiento en una mayoría de situaciones. Se han utilizado técnicas de motivación para animar a la elaboración de planes como las ayudas destinadas a pequeñas y medianas empresas y otras entidades, para que elaboren e implanten un Plan de igualdad y la creación del distintivo de igualdad, pero también de sanción para las empresas incumplidoras. La Ley de contratos del Estado está en esta dirección, y el refuerzo de la Inspección de Trabajo también lo está.

La eficacia de los planes en este primer periodo ha estado en la capacidad de concienciación de la existencia de discriminaciones laborales en las empresas, administraciones e incluso ONGS. Este es un primer estadio para empezar a avanzar, sin embargo el avance no ha sido mayor porque se necesita una mayor formación en igualdad.

La aprobación de los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 son un paso más en ese difícil camino hacia la igualdad socio labora. La mayor atención ahora puesta en los planes de igualdad por parte de todos los agentes y las instrucciones más claras en cómo deben negociarse e implementarse los mismos, además del convencimiento de que los cambios precisan de financiación puede hacer que en algún momento la negociación de planes de igualdad se entienda como negociación colectiva y que se le otorgue la misma importancia que a los convenios.

#### BIBLIOGAFÍA

Bodelón González, E (directora). (2014). *El impacto de los planes de igualdad:* Instituto de la Mujer.

 $\frac{https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/AreaEstudiosInvestigacion/docs/Estudios/EstudiosLinea/2014/ImpactoPlanesIgEmpresas.pdf$ 

Castillo, J. J. (1999). "Beatrice Webb la Sociología del Trabajo entre dos siglos". *Política y Sociedad*, 32, 195-205.

Fabregat Monfort, E. (2009). Los planes de igualdad como obligación empresarial análisis de la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres. Albacete: Editorial Bomarzo

Marugán Pintos, B. (2009). "Sobre planes de igualdad. Primeras notas". Observatorio de igualdad de género nº 4. CCOO de Madrid.

Marugán, B. (2015). La esperanza en lo político. Eldiario.es. 27 de octubre de 2015 <a href="https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/esperanza-politico\_129\_2407555.html">https://www.eldiario.es/opinion/tribuna-abierta/esperanza-politico\_129\_2407555.html</a>

Marugán, B (2017). "Tratamiento de la igualdad de mujeres y hombres en la negociación colectiva. Una aproximación sociológica". En Eva Mª Blázquez (coord). *La negociación colectiva como vehículo para la implantación efectiva de medidas de igualdad*, (pp. 7-21), Madrid: Universidad Carlos III

Mezcua, J. (2018) ¿Es rentable invertir en igualdad de género? HelpMyCash.com. 20 de septiembre 2018. https://www.helpmycash.com/blog/es-rentable-invertir-en-igualdad-de-genero/, acceso 1 de marzo de 2019.

Mills, Charles Wright (1961). La imaginación sociológica. Fondo de Cultura Económica.

Molina Hemosilla, O. (ed). (2009). *Gestión práctica de Planes de Igualdad*. Albacete: Editorial Bomarzo

Nieto Rojas, P. (2015): "Los planes de igualdad entre la Ley y la negociación colectiva: un dialogo insuficiente", *Revista de Información Laboral*, nº 10, 1-15.

Romero Rodenas, Ma J. (2017). Planes de igualdad. Albacete: Editorial Bomarzo

Rubio Castro, A. (2014). "Los efectos jurídicos del soft law en materia de igualdad efectiva. La experiencia española", *Anuario de filosofía del derecho*. 30, pp. 37-68.

Serrano García, J. M. (2007). Participación y planes de igualdad en la Ley Orgánica de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres. Albacete: Editorial Bomarzo.

Sierra Hernáiz, E. (2017). "El papel de los planes de igualdad en la implantación de medidas de igualdad efectiva en las empresas", *Lan Harremanak* 38, 204-228

<sup>[1]</sup> Al mirar a través de las "gafas del género" he descubierto que además de políticos hay políticas a las que habría que recordar y que también ha habido "madres" de la sociología

que merecen ser nombradas como tales, algunas de ellas tan relevantes como Marianne Weber - aunque más importante en su tiempo que su marido y hoy menos conocida que él-, Harriet Taylor - menos nombrada que su esposo Stuart Mill - o Beatrice Webb – esta sí, junto a su marido - fundadores de lo que podríamos denominar la escuela del Estado de Bienestar. Estos últimos además por su importante papel en la fundación, en 1895, de la London School of Economics and Political Science y su nada desdeñable responsabilidad en el nacimiento del Labour Party" (Castillo,1999:196).

- [2] La diferencia entre la política y lo político la aprendí de un maestro artesano de la sociología como Alfonso Ortí. Él os enseño a diferenciar entre: las políticas públicas esas medidas que se establecen en un ámbito determinado y con las que los informes sociológicos contribuyen si se hace un buen diagnóstico de la situación-, la política entendida como la política parlamentaria- y lo político los principios éticos más profundos de nosotros y que nos inscribe en nuestra comunidad y nuestro mundo-.(Marugán, 2015).
- [3] Lo que ha tenido el efecto positivo de otorgar mayor poder a la parte social, pero ha restado eficacia y eficiencia a la negociación al tener que acordar tanto el proceso como los contenidos.

# BLOQUE 3: TRANSFORMACIONES EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS Y CONDICIONES DE TRABAJO. ESTRUCTURA OCUPACIONAL

LA GESTIÓN DE LA FUERZA DE TRABAJO ACADÉMICA EN LA RACIONALIDAD NEOLIBERAL: HACIA UN SUJETO ACADÉMICO EMPRENDEDOR

Lorenzo García Martín

Universidad Complutense de Madrid

lorenzogarcia@ucm.es

Palabras clave: Gubernamentalidad neoliberal, self emprendedor, técnicas de evaluación, universidad.

#### **Contenido**

- 1. Introducción
- 2. Los vehículos de la racionalidad neoliberal: gobernanza y gerencialismo
- 3. La transformación gerencial del Estado y el trabajo: la Nueva Gestión Pública
- 4. Formación y características de la universidad-empresa
  - 1. Redes de gobernanza y vigilancia universitaria
  - 2. Técnicas del management empresarial en la universidad y regulación de la subjetividad
  - 3. Las estrategias retóricas de las reformas neoliberales de la universidad
  - 4. La precarización como fuerza disciplinaria
  - 5. La disonancia entre institución pública vs organización económica
- 5. Aportación empírica y propuestas de investigación
  - 1. Metodología del estudio
  - 2. Análisis y resultados
- 6. Bibliografía

#### 1. Introducción

La extensión de la racionalidad neoliberal de gobierno ha supuesto la consecución progresiva de un proyecto de sociedad que se articula en torno al principio de competencia, y que reconfigura las instituciones sociales y los sujetos bajo los paradigmas de la empresa privada y el empresario de sí mismo (Foucault, 2007; Laval y Dardot, 2013). En los últimos diez años se han producido distintas publicaciones que han querido

empezar a abordar el impacto de esta racionalidad en el mundo universitario (Shore, 2010; Gaulejac, 2012; Amigot y Martínez, 2013 y 2015; Flórez-Parra, 2013; Morrisey, 2013; Tylor, 2017; Castillo y Moré, 2018; O'Reagan y Gray, 2018; Saura y Bolívar, 2019). Estos análisis atestiguan la preocupación creciente por el futuro de la universidad, así como por los cambios que las condiciones de trabajo y la propia subjetividad del personal académico podrían estar experimentando. En esta comunicación se exponen las principales coincidencias de los distintos análisis de este fenómeno para, a continuación, presentar los primeros resultados de una investigación en curso en el marco de mi proyecto de doctorado en la UCM. Para ello se exponen, en primer lugar, las claves teóricas desde las que se pretende analizar las transformaciones en la gestión del trabajo académico. Se desgranan conceptos como neoliberalismo, nuevo gerencialismo o subjetividad emprendedora para, después, identificar en qué han consistido las transformaciones de las últimas décadas en el gobierno de la administración pública y de la universidad. En segundo lugar, se muestra, en líneas generales, cuáles son los principales temas y propuestas que se han dado al estudiar la reforma neoliberal de las universidades. Y en tercer lugar, se presentan los resultados parciales del estudio que sobre el mismo tema me han ocupado los dos últimos años, como investigación final de máster y como proyecto de doctorado.

### 2. Los vehículos de la racionalidad neoliberal: gobernanza y gerencialismo

El neoliberalismo como racionalidad de gobierno se distingue de otras ópticas de análisis, que lo conceptualizan o bien como ideología o bien como régimen de dominación geopolítica (Byrne, 2017). La idea de racionalidad gubernamental remite a un conjunto de prácticas destinadas a dirigir la conducta de los sujetos, que guardan una coherencia y lógica comunes, en definitiva, una misma forma histórica de pensar y afectar los objetos de gobierno. El neoliberalismo es, en este sentido, una racionalidad que se propone, en primer lugar, generalizar la forma económica del mercado y la competencia como principios rectores del conjunto de la sociedad, y para ello, establecer el modelo de la empresa privada como arquetipo para la vida social y de conducta de los individuos (Foucault, 2007; Laval y Dardot, 2013). La racionalidad liberal, y su vertiente neoliberal, produce simultáneamente las libertades y su límite. Se da un establecimiento de condiciones que permitan a una población constituirse en un grupo de sujetos que persiguen su propio interés, pero a la vez, se disciplina, encierra, regula, vigila y da forma a los sujetos. La acción social de gobernar se da entonces en un complejo juego de dirección de las conductas y motivaciones de los otros, así como de la autorregulación y el trabajo de los individuos sobre sí mismos, haciendo converger sus aspiraciones personales con determinados fines políticos históricos (Rose, 1999). En este sentido, la actividad de gobierno, entendida como dirección de las conductas, se da por una conjunción de técnicas de dominación y técnicas de autorregulación de sí mismo. Las técnicas de poder o de dominación son aquellas "que determinan la conducta de los individuos, los someten a cierto tipo de fines o de dominación, y consisten en una objetivación del sujeto". En cambio, las técnicas de sí (o del self) son aquellas "que permiten a los individuos efectuar, por cuenta propia o por ayuda de otros, cierto número de operaciones sobre su cuerpo y su alma, pensamientos, conducta, o cualquier forma de ser, obteniendo así una transformación de sí mismos" (Foucault, 1990, p.48). La formación de subjetividades y la dirección de las conductas se produce en un complejo juego de discursos doctos con efectos performativos, técnicas disciplinarias, dispositivos y también prácticas por las que los sujetos, interiorizando esta misma racionalidad, se

regulan a sí mismos en su cotidianidad. Saber, poder y subjetividad no son temáticas separadas sino aristas de un mismo conjunto de fenómenos que adquieren cierta coherencia histórica al articularse por una misma racionalidad (Boticelli, 2007). Es en esta red compleja de poder donde el sujeto es interpelado, por discursos o dispositivos que lo incentivan, para comportarse como un empresario de sí mismo. Este arquetipo subjetivo del presente estaría movido por la permanente búsqueda de oportunidades de inversión en su propio capital humano, el que se compone de todo tipo de facultades y características personales que puedan ser rentabilizadas, primero, para la obtención de un salario, y segundo, para su rentabilización en cualquier otro espacio no económico (Foucault, 2007; Brokling, 2015).

La racionalidad neoliberal se ha trasladado paulatinamente a las organizaciones, los estados y al mundo del trabajo. En este desarrollo, dos tecnologías de gobierno han tenido un papel crucial: el *management* empresarial y las redes de gobernanza público-privadas. Ambos fenómenos han trasladado los fines y medios propios de la empresa privada a las instituciones públicas. La gobernanza se ha constituido como un modelo de gobierno en red, en el que la soberanía del Estado se desplaza hacia un disperso entramado de organizaciones privadas, organismos públicos, agencias de calificación, organismos de peritaje o entidades financieras. La toma de decisiones se convierte en una producción normativa público-privada destinada a una gestión más eficiente y rentable, por oposición a un gobierno que persigue fines de interés general mediante la dirección de políticas públicas. Los criterios de la gestión empresarial se imponen en el ámbito público a través de un juego de restricciones e incentivos donde entidades privadas o agencias gubernamentales supervisan permanentemente la labor de las instituciones públicas. La rendición de cuentas permanente ante distintos actores privados y públicos produce una inflación de la accountability, que hace que individuos y organizaciones se dediquen por entero a la producción de cifras para su evaluación externa. Este conjunto sirve para introducir las técnicas de la gestión empresarial en el ámbito estatal (Brown, 2016).

El management empresarial o gerencialismo, en tanto que conjunto de discursos y prácticas destinadas a la dirección empresarial y el gobierno de la fuerza de trabajo, ha acompañado las transformaciones del mundo del trabajo en las últimas décadas, y ha derivado en lo que hoy se denomina neomanagement. Desde la década de 1970 y la irrupción del modelo toyotista de organización del trabajo, la solicitud de adaptabilidad y flexibilidad de las empresas se ha trasladado al trabajo, proponiendo un modelo de trabajador versátil, desespecializado, flexible y comprometido con la empresa (Coriat, 2000). A partir de esta época, la gestión empresarial incorpora en su cálculo la libertad y la subjetividad de los trabajadores. Se articulan en este sentido las técnicas de dominación con las técnicas de gobierno de sí mismo (Foucault, 1990) en el marco laboral. El nuevo management tratará de hacer coincidir los intereses del individuo con los de la empresa. El nuevo objetivo consiste en generar en el sujeto un comportamiento autodisciplinario, autovigilante y autoorganizado (Burawoy, 1979), hacia una autonomía controlada (Appay, 2005). No se busca desactivar la libertad de los trabajadores, sino orientarla, dar forma a la subjetividad mediante distintas prácticas y coerciones, de manera el empleado acabe reproduciendo las relaciones de poder en la empresa volviéndose él mismo autodisciplinario (Knights y Willmott, 2007). El neomanagement persigue articular al unísono la demanda de rentabilidad con las aspiraciones de la crítica artista del trabajo. Se propone al trabajador que sea el propio trabajo el espacio liberador frente a la alienación, entendida como el aprisionamiento de las potencialidades humanas, de forma que los ideales de autonomía, creatividad y autorrealización se instrumentalizan en el proceso de trabajo (Boltanski y Chiapello, 1999). Se constituye así un pretendido círculo virtuoso entre la realización personal y la eficiencia en el trabajo. La empresa se propone como el medio para autorrealización en la vida. El rendimiento, la obsesión por la competitividad, y la búsqueda de rentabilidad empresarial se presentan como los medios para el desarrollo personal. La autorrealización encuentra su mediada en las cifras de beneficio de la empresa. Con este nuevo paradigma gerencial, el conflicto capital/trabajo se recodificaría como un conflicto psíquico interior al individuo, quien se debate entre trabajar menos para protegerse de las exigencias de la empresa o trabajar cada día más para realizar su compromiso con los resultados esperados. El neomanagement se alza como una suerte de proyecto de reencauzamiento de energía libidinal hacia la producción: el deseo de omnipotencia se trataría de orientar hacia el desarrollo de la carrera profesional, el de promoción se satisfaría en el sometimiento a dispositivos de evaluación de resultados, el de perfeccionamiento se correspondería con la exigencia de éxito, y la agresividad generada por la situación de estrés sería redirigida hacia el trabajo como productividad (Aubert y Gaulejac, 1993).

### 3. La transformación gerencial del Estado y el trabajo: la Nueva Gestión Pública

Desde la década de 1980 se ha producido una profunda reestructuración de los Estados para introducir en ellos los criterios y técnicas del nuevo gerencialismo empresarial. La reorganización de las administraciones públicas, iniciada desde los países de la zona euroatlántica, se ha producido según la partitura de la racionalidad neoliberal. La puesta en marcha de una Nueva Gestión Pública ha llevado al ámbito estatal la lógica de los negocios, el cálculo de costes, y especialmente, la reconceptualización del empleado público como un sujeto de interés, que debe disciplinarse mediante instrumentos de evaluación y mecanismos para acrecentar el rendimiento y la rentabilidad (Laval y Dardot, 2015, Alonso y Fernández, 2018). La burocracia estatal, estructura formal cuya característica esencial es la eficacia (Weber, 2019) ha sido reformada tomando como anclaje una crítica antiburocrática. Sin embargo, en la práctica, se ha llegado a una mayor burocratización, entendida aquí una profundización en la densidad de los procedimientos y rituales. La burocracia neoliberal ha desarrollado aún más la reglamentación, los procedimientos y los controles administrativos de la burocracia clásica, con la diferencia de que esta inflación normativa depende de entidades privadas (Hibou, 2012). Su lógica y búsqueda de rendimiento asemeja aún más las burocracias de empresa y de Estado. El formalismo que ponen en práctica es aún más desarrollado, al diluir cualquier finalidad pública en la producción abstracta de cifras. La burocracia perdura, aunque en vez de jaulas de hierro es más preciso hablar de jaulas de goma (Gellner, 1998; Alonso y Fernández, 2016).

Con la Nueva Gestión Pública se concibe al funcionariado como un conjunto de individuos movidos por el interés personal, y en colectivo, como un grupo de presión con intereses propios (Tullock, 1978). Se desechan así las motivaciones relacionadas con el deber y el compromiso profesional. El funcionariado se vuelve susceptible de ser gobernado mediante la lógica económica, en definitiva, gobernado desde la gestión empresarial. Los trabajadores de la administración pública, pensados ahora como sujetos que sólo buscan el rédito personal y el beneficio material, empiezan a ser estimulados mediante incentivos y sanciones de distinto tipo. La competencia entre funcionarios y entre despachos pasa a ser la tónica general. La Nueva Gestión Pública se abre paso para introducir situaciones de competencia en el Estado. La relación con la ciudadanía se

comprende entonces en términos de clientela, ante la que hay que responder diversificando la oferta de servicios. La productividad de los trabajadores de la administración pública y de las distintas administraciones es estimulada el clima de competencia que generan los distintos instrumentos de medición y evaluación provenientes del gerencialismo (Laval y Dardot, 2013). La auditoría, la flexibilización del empleo, la remuneración individualizada, los indicadores de rendimiento y el benchmarking, en definitiva, múltiples instrumentos de medición, rankings y evaluaciones competitivas forman un cuerpo de técnicas que orientan instituciones, y dan forma a las subjetividades, con el objetivo de lograr que se autorregulen a través del cálculo, la autorresponsabilidad y la búsqueda de rendimiento (Dean, 1995).

En este sentido, la propia administración pública se ha convertido en un dispositivo que promueve el modelo de subjetividad del neoliberalismo, el empresario de sí, y en el campo específico del trabajo, el trabajador intraemprendedor. Este empleado se comportaría como un empresario dentro de la empresa en la que es asalariado. La fragilidad de su posición laboral se oculta tras una serie de estrategias retóricas que dibujan como como algo apreciable la incertidumbre y el rendimiento. Un conjunto móvil de metáforas se refiere a este modelo ejemplar como soñador, héroe, creador, trabajador aumentado, pionero o rebelde transgresor (Santos-Ortega y Muñoz-Rodríguez, 2018). La carrera profesional dentro de la Administración, amparada en criterios formales claramente definidos, dependientes de una formación específica y estable, entra en discordancia con la propuesta del nuevo gerencialismo, relacionada con la demostración de competencias, el sometimiento a medidas cuantitativas de control del rendimiento, y a la rentabilización de diferentes facetas de capital humano. La rentabilización multiforme de uno mismo termina por someter todo espacio cotidiano bajo una sola lógica. De este modo se empezaría a vivir de forma indiferenciada el tiempo de trabajo y el tiempo de ocio, el ámbito privado y el público, el proyecto vital en general y la autorrealización mediante el trabajo. Los trabajos especialmente relacionados con la creatividad y la autonomía atestiguarían, de forma nítida, el paso de una vida de etapas estables vinculada a una carrera profesional a una vida laboral y personal inestable y discontinua (Alonso 2004).

#### 4. Formación y características de la universidad-empresa

La universidad es una de aquellas instituciones que ha sido igualmente transformada por la racionalidad neoliberal y la lógica gerencial. Las publicaciones que hasta el momento han tratado de dar cuenta de este fenómeno resaltan, en términos generales, cinco elementos que describen esta transformación: primero, la pérdida de autonomía universitaria ante el establecimiento de redes de gobernanza público-privada; segundo, las técnicas de gestión de la fuera de trabajo y sus efectos subjetivos; tercero, el discurso neoliberal y las estrategias retóricas empleadas; cuarto, el papel disciplinario de la precariedad; y quinto, como diagnóstico general, la disonancia entre la universidad como institución pública y la universidad como empresa.

#### 1. Redes de gobernanza y vigilancia universitaria

La relación de la universidad con el sector empresarial y el mercado no es nueva. Para Ibarra (2005), la historia de la universidad norteamericana pone de manifiesto que ya desde principios del siglo XX, las universidades importaron recetas propias de la gestión

de negocios a la dirección universitaria, como la división del trabajo en términos de eficiencia, por analogía a la industria; indicadores de rendimiento del profesorado (horaalumno); la separación funcional de docencia e investigación, o el control financiero externo. Sin embargo, con el neoliberalismo, la relación entre estos dos polos se rearticula de una forma más íntima y radical. Por un lado, se produce el "triunfo de la comercialización", esto es, la participación creciente de las universidades en mercados globales de conocimiento, que reclaman de la Academia su capacidad para innovar y crear conocimiento rentable. Por otro lado, la "empresarialización" describe una vez más el trasvase de técnicas propias del nuevo gerencialismo a las universidades a través un conjunto de agencias de calificación, entidades privadas, organismos públicos y organizaciones supranacionales que constituyen la gobernanza universitaria (Florez-Parra, 2013). Esta gobernanza se nutre, primero, de la creciente presencia de agencias externas y steakholders que supervisan el gasto público en educación e investigación; segundo, de las organizaciones de tipo transnacional, que, en el marco europeo, destacan el Área Europea de Educación Superior (AEES) y el Área Europea de Investigación (AEI); y tercero, la red de agencias de evaluación y acreditación, como la ENQUA a nivel europeo, y la ANECA en el caso español. En este conjunto el Estado pasa a tener un papel evaluador, que se limita a otorgar financiación pública dependiendo de las evaluaciones que bajo sus propios criterios han desarrollado las agencias sobre las universidades. Bajo esta monitorización de la labor académica es como se introduce en el ámbito universitario los procedimientos de control y de criterios de gestión propios de la esfera de los negocios. (Kehm, 2011).

Un ejemplo es el caso británico. El programa REF (Research Excellence Framework) es un sistema de evaluación universitaria que monitoriza tanto la labor investigadora como la dirección universitaria de tres maneras: midiendo la calidad de la producción académica a través de paneles que jerarquizan las publicaciones, evaluando el impacto del conocimiento fuera del ámbito académico, y midiendo la adecuación del entorno académico, donde se tiene en cuenta los ingresos y títulos expedidos. El reparto de los fondos públicos para las universidades del Reino Unido queda determinado por las posiciones que se ocupen en los rankings que generan estas evaluaciones. Las universidades se ven empujadas a competir entre sí por dinero público, sometiéndose a estos dispositivos de evaluación del "impacto" de la labor académica, mediante la creación de indicadores de "relevancia", "calidad", "reputación" y "excelencia. El resultado, según O'Reagan y Gray (2018) es un incremento de la vigilancia y el control tecnocrático sobre las universidades, que acaba por consumir el tiempo del personal académico en tareas burocráticas relacionadas con la búsqueda de financiación y la producción de cifras evaluables. La racionalidad gerencial se impone por la supervisión y control de las universidades de agencias externas en un marco de gobernanza universitaria, desde las que se impondrán mecanismos de gestión empresarial como el benchmarking o los rankings competitivos, y desde donde se divulga cierta retórica técnica y empresarial para concebir la universidad.

# 2. Técnicas del management empresarial en la universidad y regulación de la subjetividad

En la actualidad es constante la presencia de instrumentos propios del gerencialismo en la universidad. Las técnicas de medición del rendimiento aplicadas a la labor del personal investigador y docente ocupan un lugar central en este espacio. Un conjunto funcional potencia la competición y la comparación se compone de múltiples técnicas: rankings, benchmarks y tablas de comparación, transferencia de buenas prácticas, evaluación

comparativa, indicadores cuantificados de rendimiento, técnicas de medición, cuantificación, estandarización, control digital y bibliometría (Angelis y Harvie, 2009; Saura y Bolívar, 2019). Las universidades pugnan por ocupar posiciones de prestigio en los mercados globales de educación y conocimiento, y para ello utilizan instrumentos de medida con los que poder compararse entre ellas y cuantificar el rendimiento de sus trabajadores. Este contexto de competición global es el que favorece que la fuerza de trabajo académica sea empujada a aumentar su rendimiento y producir méritos mensurables en una lógica productivista (Morrisey, 2013). Emergen entonces las tecnologías de evaluación del profesorado investigador, destinadas a regular la subjetividad de la fuerza de trabajo académico. La cuantificación comparada, pública y vinculada a incentivos, conduciría a individuos y organizaciones a dedicarse por entero a la producción de cifras para su evaluación externa y parecerse a los marcadores designados (Gaulejac, 2012). Las técnicas de evaluación, según el análisis de Amigot y Martínez (2013 y 2015), interpelan al profesorado para que incorpore un modelo de subjetividad intraempendedora y desarrollen una actitud especialmente competitiva en el ámbito académico, vinculada a la producción de méritos cuantificables. La calidad se resignifica en términos de cuantificación y competición. Independientemente del contenido de los textos científicos, la labor investigadora se traduce en una abstracción numérica. El reconocimiento y la identidad vinculada al trabajo científico terminan por depender las cifras en rankings, impacto de publicaciones, etc. El propio sujeto es evaluado a través de estas jerarquías basadas en números, que determinarían su posición y condiciones laborales. Mediante la evaluación, el sujeto abandona la posibilidad de una identidad narrativa y obtiene su valor no de su saber, ni de la construcción de su relato, sino de la valoración de un otro anónimo que atiende a indicadores numéricos incontestables. La calidad se lee en términos de cantidad y el saber es normalizado favoreciendo posturas epistemológicas que puedan alcanzar "impacto" o puedan ser rentabilizadas. Positivismo, actual, rápido y práctico sería el tipo de saber que es estimulado. La cotidianidad del individuo, por su parte, es conducida hacia el rendimiento, la competencia y la autovigilancia permanentes en la búsqueda constante de visibilidad y producción de méritos cuantificables.

El gobierno neoliberal de las universidades, en definitiva, estaría orientado a la producción de un "sujeto académico neoliberal" (Saura y Bolívar, 2019). Este conjunto de técnicas de gobierno intentaría producir en el sujeto, no sólo efectos directos en su comportamiento y sensibilidad, sino una relación concreta consigo mismo. El imperativo de "publicar o perecer", que impulsa la industria de las revistas científicas (Harzing, 2010), o el Índice H, que cuantifica la labor investigadora por número de publicaciones y citaciones, producen una auto-cuantificación y auto-vigilancia facilitadas por las tecnologías de la información. Este fenómeno se complementa con la exhibición de las cifras en distintos portales científicos como una suerte de *self-branding* o marca personal científica. El material empírico disponible parece corroborar la presencia de estos fenómenos, que se condensan en espirales cotidianas de productividad y somatización vinculada al estrés y la ansiedad (Saura y Bolívar, 2019).

#### 3. Las estrategias retóricas de las reformas neoliberales de la universidad

Las reformas que progresivamente han conducido a las universidades a incorporar la racionalidad neoliberal han sido presentadas mediante estrategias retóricas que habrían facilitado su legitimidad, y habrían instalado un nuevo sentido común de tipo empresarial en el marco académico. Para Lorenz (2013), lo característico de la Nueva Gestión Pública aplicada a la universidad es su capacidad para resignificar conceptos, sobre los que existe

consenso y valoración positiva, en un sentido reduccionista económico y productivista. En la NGP, una suerte de neolengua orwelliana cambia invierte el significado de las palabras *eficiencia*, *calidad*, *rendición de cuentas*, *transparencia* y *flexibilidad*. Esto tiene dos resultados. El primero es el nivel de consenso y la escasa resistencia que suscitan estas palabras, pues ¿quién querría oponerse a la calidad o a la transparencia en la universidad. El segundo es el cambio de concepción que se instala en las universidades para que éstas sean dirigidas como una empresa privada. La calidad, por ejemplo, se define en términos del rendimiento cuantificado con que los títulos y calificaciones son producidos. Sin embargo, tal reducción entra en contradicción con la propia naturaleza de la educación, que depende de relaciones recíprocas y jerárquicas entre profesorado y alumnado, donde no encajan los esquemas de negocio-cliente o búsqueda de rentabilidad.

Sin embargo, no todo el panorama discursivo de la reforma neoliberal universitaria debería entenderse en torno a estos significantes flotantes. Existe también un vocabulario más propio de la empresa que se ha instaurado gradualmente en el medio académico y que ha ganado vigencia. Tal y como lo describen O'Regan y Gray (2018), los discursos asociados al gerencialismo en la universidad no trabajan sólo sobre palabras que ya estuvieran consolidadas en el gobierno de las universidades, sino que incorpora una nueva retórica técnica para designar los contenidos que se evalúan, aunque su efectividad consista en utilizar estos términos con un significado laxo. Tal y como resumen los autores: "su principal efecto es vaciar el texto de significado, empleando frases nominales atrápalo-todo, por ejemplo: "excelencia, impacto, entorno, carga, base investigadora, alcance, etc." (p.542).

### 4. La precarización como fuerza disciplinaria

La precariedad de las condiciones laborales ha de entenderse como parte articulada con la red de dispositivos que en el contexto neoliberal empujan a los trabajadores a asumir un compromiso continuo y autónomo con el rendimiento. La flexibilización de las relaciones laborales en el ámbito académico español empuja al profesorado a trabajar más por menos, a hacer de su vida cotidiana un espacio continuo para generar méritos, aunque sea de cara a obtener una recompensa futura y una esperada estabilización. La disminución del gasto público en contratación, el número creciente de contratos de muy bajos ingresos a personal muy cualificado, la inestabilidad, la incertidumbre y la reducción de expectativas, componen un escenario imprevisible que dificulta la construcción de una identidad académica estable. Una especie de situación intimidante hace más aceptable el sometimiento a las normas y procedimientos (Castillo y Moré, 2018). El trabajo como ámbito de realización personal contrasta con las pobres condiciones materiales que ofrece para tal realización, cuando se habla de posiciones laborales desprotegidas. La demanda de entusiasmo productivo parece común a las profesiones artísticas e intelectuales, que aceptan el juego mientras persiguen de forma indefinida las esperanzas de estabilización y futura autorrealización a través del trabajo (Zafra, 2017).

#### 5. La disonancia entre institución pública vs organización económica

La conjunción de estos fenómenos lleva irremisiblemente a un diagnóstico que es continuamente compartido por quienes han analizado la transformación neoliberal de las universidades: el mundo académico se enfrenta a una tensión entre, por un lado, el proyecto original de los valores ilustrados que conciben la universidad como una institución pública de interés general, y por otro lado, la lógica de rentabilidad económica

que conlleva dirigir y concebir la universidad como una empresa privada (Shore, 2010; Gaulejac, 2012; Taylor, 2017). El uso de prácticas propias de la gestión empresarial entra en contradicción con los valores no económicos de la educación y el papel de la universidad como lugar libre e independiente para la creación y difusión de conocimiento. Las organizaciones económicas en busca de lucro tienen características contrarias al modelo de la universidad moderna. Las empresas privadas son entidades amorales que buscan beneficios monetarios, mientras que la universidad tradicional es una entidad sin ánimo de lucro, movida por valores, que promueve el bien común. En la empresa, la fuerza de trabajo es un activo económico reemplazable, mientras que en la universidad se promovería el compromiso a largo plazo de profesionales altamente cualificados. La empresa persigue la innovación rápida con el objetivo de capturar y controlar mercados, mientras que para la universidad, la rapidez es un obstáculo para la deliberación, creación y difusión de saberes. La empresa mide el valor de los programas educativos en términos económicos y busca obtener beneficio generando capital académico, sin embargo, la universidad busca el bien común y no es susceptible de aplicar tales mediciones a un conocimiento que no nace con el interés de ser rentable. La universidad-empresa busca, en definitiva, la utilidad económica, mientras que la universidad moderna busca el acceso libre al saber y el bien común. Las dos lógicas serían incompatibles, y dirigir la universidad como una empresa privada supondría una amenaza a la integridad de la institución universitaria como tal (Taylor, 2017).

## 5. Aportación empírica y propuestas de investigación

En el anterior epígrafe se ha revisado, en líneas generales, los principales elementos que suelen destacarse en las publicaciones científicas que han abordado el análisis de la reforma neoliberal de las universidades, la aplicación del nuevo gerencialismo y sus efectos sobre el personal investigador y docente. Estos estudios y textos, en términos generales, comparten una serie de rasgos. El primero es que, en su conjunto, detrás de los programas de evaluación o técnicas que analizan, se reconoce un telón discursivo de fondo que, sea desde la perspectiva de la gubernamentalidad o desde otro punto de vista, se publique en España, Latinoamérica o los países anglosajones, se identifica como cuestión de fondo el desarrollo del proyecto político neoliberal. En segundo lugar, la mayoría se centran en analizar el discurso y la racionalidad que opera detrás las técnicas de gobierno empresarial en la universidad, identificando dichas técnicas pero, en su mayoría, no produciendo material empírico nuevo. El riesgo que esto entraña es algo característico de los análisis de dispositivos de poder desde la óptica foucaultiana: que el lector pueda confundir los dispositivos, su intencionalidad y sus potenciales efectos sobre la subjetividad, con los efectos reales y la subjetividad misma. Una vez constatadas estas profundas transformaciones en la universidad, sin duda, orquestadas desde una racionalidad neoliberal, se abre una oportunidad para los estudios empíricos que tomen como objeto al propio personal universitario. En España existen al respecto casos muy elocuentes (Castillo y Moré, 2018; Saura y Bolívar, 2019) que podrían participar de un diálogo prometedor con iniciativas similares que se pongan en marcha desde la sociología del trabajo. El estudio del neoliberalismo académico sigue planteando incógnitas científicas acerca de los sujetos en su cotidianidad, tanto para identificar el éxito de los dispositivos de poder constituyendo una subjetividad emprendedora, como para explorar la gama de resistencias que podrían estar dándose en su contra. A continuación, se detallan los primeros resultados de otro estudio inédito y en curso, en el marco de estudios

de Máster y Doctorado, que pretende ser mi modesta contribución a este debate. En él se ha tratado de rastrear la producción y presencia de un ethos emprendedor en el profesorado universitario, en este caso, madrileño.

#### 1. Metodología del estudio

El estudio se ha comenzado a realizar a finales de 2018, y hasta el momento tiene en consideración dos tipos de datos. Primero, una serie de documentos normativos y políticos que se consideran particularmente importantes para la transformación de las universidades en España, que han sido: la Estrategia de Lisboa, texto del Consejo Europeo del año 2000, la Agenda de modernización para las universidades (Comisión Europea, 2006), la Estrategia Universidad 2015 y la Estrategia para la internacionalización de las universidades españolas, ambas del Ministerio de Educación. Segundo, se produjeron datos a partir de una primera decena entrevistas a miembros del PDI de las universidades madrileñas mediante un muestreo cualitativo de tipo estructural, que atendiera las variables: sexo, relación laboral y titularidad del centro de trabajo. Para el primer grupo de datos se efectuó un análisis crítico del discurso atendiendo, especialmente, a los potenciales efectos del nivel ilocucionario del discurso y a las estrategias retóricas de los órganos redactores. El segundo conjunto de datos se utilizó para identificar las técnicas de gobierno organizacional del trabajo del profesorado académico, las representaciones que este colectivo hace de dichos dispositivos, identificar si estaba operando un ethos propio de la subjetividad emprendedora, y finalmente, las prácticas por las que estos sujetos se autorregulan en esa línea si es que lo hacen.

### 2. Análisis y resultados

En el análisis de las entrevistas se identificaron algunos elementos que conformarían una subjetividad emprendedora presente en las prácticas e imaginarios del profesorado universitario madrileño. Emergieron elementos propios de un ethos emprendedor del profesional académico como el compromiso con el rendimiento, la autonomía, la entrega sin límites del tiempo de vida, la automotivación, la iniciativa, la flexibilidad, la creatividad, el carácter vocacional y apasionado, el entusiasmo y la búsqueda de realización personal a través del trabajo. En el caso del profesorado en posiciones laborales más precarias, este conjunto de valores y cualidades conviven con la preocupación por alcanzar una mínima estabilidad económica. A menudo esta cuestión no se experimenta como contradicción, sino que el carácter "vocacional" de la profesión sirve para justificar la persistencia de situaciones de precariedad:

Si no hay una vocación clara hacia la docencia universitaria no es una salida profesional que le puedas recomendar a la gente, porque no está bien pagada (E8, Asociado).

La única manera de sobrellevar esto es que realmente te apasione tanto que trascienda (E9, Contratada en universidad privada).

El análisis también permitió identificar la presencia de dispositivos y técnicas gerenciales que marcan el día a día del profesorado. Los sistemas de evaluación y acreditación basados en la publicación de textos científicos emergieron como el dispositivo determinante. Las entrevistas reconocían la importancia en la vida académica de estos

elementos, aunque no por ello hay que afirmar que éstos, y la cultura de producción cuantitativa y competitiva de méritos que instauran, se hayan recibido sin críticas:

Pero ahora la cultura es, como sabes, que tienes que publicar en revistas de altísimo impacto, pasar por una serie de filtros, pagar a los revisores [resopla], crear en tu investigación un modelo que ni tú mismo entiendes, ni siquiera los revisores, pero que es algo tan sofisticado que parece bueno (E10, Contratado en universidad privada).

El papel de los dispositivos de evaluación del profesorado, la colonización de la vida cotidiana por el trabajo a través, paradójicamente, de la autonomía en el trabajo, son algunas de las cuestiones que pueden identificarse como determinantes y consonantes con el modelo de trabajador intraemprendedor.

Por su parte, el análisis de los documentos oficiales llevó a la conclusión de que los procesos de subjetivación del profesorado en la línea gerencialista tienen su correlato las reformas universitarias promovidas por las instituciones de la Unión Europea. Las instituciones europeas y del Gobierno de España han prescrito durante años una necesaria subordinación de las universidades al fomento del dinamismo económico en el contexto de competencia global de economías *basadas en el conocimiento*. El análisis evidenció, en primer lugar, que la racionalidad empresarial ha sido asumida sin fisuras en estos documentos políticos:

La Universidad (...) Necesita mejorar y reforzar los instrumentos que faciliten la transferencia de conocimiento y tecnología del ámbito académico al empresarial, de manera que la I+D realizada en nuestras universidades sea utilizada correctamente y consiga crear nuevas empresas de base tecnológica que aporten nuevos productos con valor añadido al mercado (Ministerio de Educación de España, 2010, p.27).

... la convergencia real de nuestra sociedad era el aumento de productividad (...) junto con la necesidad de aumentar el espíritu emprendedor (Ibid., p.55).

En segundo lugar, el análisis arroja que estos textos comparten estilos retóricos y conjuntos de metáforas que se reproducen en los distintos ámbitos. Las reformas de corte neoliberal son justificadas desde distintos imaginarios positivos y cotidianos: la modernización, el progreso, la competición deportiva, la vida empresarial, el camino heroico, o el desarrollo personal. En este juego discursivo se da un proceso de atribución de responsabilidades. Las exigencias se plantean como necesidades naturales o como requerimientos por instancias abstractas como "el mercado" o "la sociedad del conocimiento". Gobiernos, universidades y profesorado se ven interpelados para asumir una serie de reformas, pero su responsabilidad se limita a la obligación de cumplir con los objetivos indiscutibles que se impone como una fuerza natural o bien resistirse a ellos como un pedazo anacrónico de sociedad que se resiste al cambio y fracasa:

En todo caso, este sector crucial de la economía y de la sociedad necesita restructurar a fondo y modernizarse si Europa no quiere perder en la competición global en investigación, educación e innovación (Comisión Europea, 2006, p.11).

En tercer y último lugar, los propios profesionales académicos son interpelados para generar conocimiento rentable y apropiable, así como proveer de capital humano al sector empresarial. Esta cuestión es tan nítida que la función económica y empresarial del profesorado, se ha institucionalizado al incluir en el ordenamiento jurídico las funciones de "innovación" y "transferencia de conocimiento". Los textos mencionados, exigen movilizarse hacia la "calidad", la "excelencia" y la "movilidad". Estos tres conceptos se significan dentro del discurso neoliberal como capacidad competitiva y rendición de cuentas ante los indicadores de las instituciones de gobernanza (calidad y excelencia), y como la capacidad personal de los empresarios de sí para vender su capital humano en un mercado educativo e investigador global (movilidad).

Todos estos análisis corroboran la irrupción de la racionalidad neoliberal en el ámbito universitario y en la vida del personal docente e investigador. Sin embargo, sigue siendo un asunto pendiente conocer el alcance de esta racionalidad, sus fisuras y su relación con otras racionalidades que también operan hoy en el ámbito académico.

## 6. Bibliografía

Alonso, L.E. (2004) "La sociedad del trabajo: debates actuales. Materiales inestables para lanzar la discusión" *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 107, 2004, pp. 21-48

Alonso, L.E.; Fernández, C.J. (2016) "La burocracia neoliberal y las nuevas funciones de las normas" *Encrucijadas* (Vol.12: a1201)

Alonso, L.E.; Fernández, C.J. (2018) *Poder y sacrificio: los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Siglo XXI

Amigot Leache, P. y Martínez Sordoni, L. (2013). "Gubernamentalidad neoliberal, subjetividad y transformación de la universidad. La evaluación del profesorado como técnica de normalización." *Athenea Digital*, 13(1), 99-120. Recuperado de: http://psicologiasocial.uab.es/athenea/index.php/athenea/Digital/article/view/1046

Amigot Leache, P. y Martínez Sordoni, L. (2015). "Procesos de subjetivación en el contexto neoliberal. El caso de la evaluación del profesorado y la investigación universitaria" *Revista de la Asociación de Sociología de la Educación*, Vol. 8, nº 2, pp. 138-155. Recuperado de: https://ojs.uv.es/index.php/RASE/article/view/8372/7965

Angelis, M. De, y Harvie, D. (2009). "Cognitive Capitalism' and the Rat-Race: How Capital Measures Immaterial Labour in British Universities". *Historical Materialism*, Vol. 17 (2009) pp. 3-30.

Appay, B. (2005) La dictature du succès. Le paradoxe de l'autonomie contrôlée et de la précarisa-tion. Paris: L'Harmattan.

Aubert, N. y Gaulejac, V. De. (1993). El costo de la excelencia: ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos? Barcelona: Paidós

Kehm, Bárbara (2011). La gobernanza en la enseñanza superior: sus significados y relevancia en una época de cambios. Barcelona: Octaedro-ICE

Botticelli, S. (2011). "Prácticas discursivas: el abordaje del discurso en el pensamiento de Michel Foucault". *Instantes y Azares, Escrituras niezschenianas*, 9, pp. 111-126.

Boltanski, L. y Chiapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal

Brockling, U. (2015). El self emprendedor: sociología de una forma de subjetivación. Santiago de Chile: Universidad Alberto Hurtado

Brown, Wendy (2016). *El pueblo sin atributos: la secreta revolución del neoliberalismo*. Barcelona: Malpaso

Byrne, C. (2017). "Neoliberalism as an object of political analysis: an ideology, a mode of regulation or a governmentality?" *Policy & Politics*, Volume 45, Number 3, July 2017, pp. 343-360(18)

Burawoy, M. (1979) Manufacturing consent: Chances in the labor process under monopoly capitalism. Chicago: University of Chicago Press

Castillo, J. y Moré, P. (2018) *Universidad precaria, universidad sin futuro*. Madrid: FUHEM

Coriat, B. (2000) El taller y el cronómetro: ensayo sobre el taylorismo, el fordismo y la producción en masa. Madrid: Siglo XXI

Fernández Rodríguez, C.J. (ed) (2007). Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies, Madrid: Siglo XXI

Flórez-Parra, Jesús M. (2013). "El gobierno corporativo en el sector público: Un estudio en las universidades públicas españolas", *Cuadernos de Administración*, Vol.29, n°50, pp.143-154. En: http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v29n50/v29n50a04.pdf

Foucault (1990). Tecnologías del yo. Buenos Aires: Paidós

Foucault, M. (2007). El nacimiento de la biopolítca: Curso en el Collège de France (1978-1979). Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica

Gaulejac, V. de (2012). La recherche malade du management. Versalles: Éditions

Gellner, E. (1998) "La jaula de goma: desencanto con el desencanto". En Gellner, E., *Cultura identidad y política*. Barcelona: Gedisa

Harzing, A. W. (2010). The publish or perish book. Melbourne: Tarma Software Research

Hibou, B. (2012) La Bureaucratisation du monde à l'ère néolibérale. Paris: La Découverte

Ibarra Colado, E. (2005) "Origen de la empresarialización de la universidad: el pasado de la gestión de los negocios en el presente del manejo de la universidad". *Revista de la Educación Superior*, vol. XXXIV (2), núm. 134, abril-junio, 2005, pp. 13-37

Knights, D. y Willmott, H. (1989) "Poder y subjetividad en el trabajo: de la degradación a la dominación en las relaciones sociales". En: Fernández Rodríguez, C.J. (ed) (2007). Vigilar y organizar: una introducción a los Critical Management Studies, Madrid: Siglo XXI

Laval y Dardot (2013). *La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa

Lorenz, C. (2013). "If you're so smart, why are you under surveillance? Universities, Neoliberalism, and New Public Management. *Critical Inquiry* 38 (Spring 2012) University of Chicago, pp.599-629

Morrissey, J. (2013). "Governing the academic subject: Foucault, governmentality and the performing university." *Oxford Review of Education*, 39(6), 797-810. Recuperado de: <a href="https://doi.org/10.1080/03054985.2013.860891">https://doi.org/10.1080/03054985.2013.860891</a>

O'Regan, J. P. & Gray, J. (2018). "The bureaucratic distortion of academic work: a transdisciplinary analysis of the UK Research Excellence Framework in the age of neoliberalism", *Language and Intercultural Communication*, 18:5, 533-548, DOI: 10.1080/14708477.2018.1501847

Rose, N. (1999). *Powers of freedom: reframing political thought*. Cambridge: Cambridge University Press

Santos-Ortega, A. y Muñoz-Rodríguez, D. (2018). "¿Qué es esa cosa llamada intraemprendedor? Gestión del trabajo en el capitalismo cognitivo y concepciones emprendedoras" *Cuadernos de Relaciones Laborales* 36(2) 2018, pp. 285-303

Saura, G. y Bolívar, A. (2019). "Sujeto Académico Neoliberal: Cuantificado, Digitalizado y Bibliometrificado". *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 2019, 17(4), 9-26.

Shore, C. (2010) "Beyond the Multiversity: Neoliberalism and the Rise of the Schizophrenic University" *Social Anthropology* 18(1):15-29

Taylor, A. (2017) "Perspectives on the University as a Business: The Corporate Management Structure, Neoliberalism and Higher Education" *Journal for Critical Education Policy Studies*, Vol. 15 N.1 p108-135

Weber, M. (2019) ¿Qué es la burocracia? Buenos Aires: Libros Tauro. Recuperado de: https://ucema.edu.ar/~ame/Weber\_burocracia.pdf

Zafra, R. (2017) El entusiasmo: precariedad y trabajo creativo en la era digital. Barcelona: Anagrama

## LAS TECNOLOGÍAS DE SUBJETIVACIÓN EN EL ÁMBITO DE LA CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS

Candil Moreno Daniel

Universidad Complutense de Madrid

dcandil@ucm.es

Palabras clave: subjetivación, nuevos modelos de gestión del trabajo, intraemprendedor, neoliberalismo, buen trabajador, descentralización productiva.

#### Introducción

Asistimos en la actualidad a la proliferación y asentamiento de toda una serie de discursos que fomentan, ensalzan e incluso prescriben los principios que constituyen el paradigma del emprendimiento<sup>1</sup>. Estos discursos están engarzados dentro de los profundos cambios que están afectando al mundo del trabajo en la actualidad y que cuestionan los pilares sobre los que se ha asentado la sociedad asalariada durante el siglo XX. Así, todas aquellas narrativas vinculadas con el paradigma del emprendimiento han ido desplazando paulatinamente a las narrativas del asalariado (Santamaría López, 2011; Martínez y Amigot Leache, 2015) con no poscas implicaciones. Una de estas consecuencias, ligadas a un cambio de paradigma dentro del mundo del trabajo, es la reconfiguración simbólica del arquetipo de "buen trabajador" en los últimos años, ya que valores como la competitividad, el riesgo como oportunidad, el individualismo, que se distanciaban de la representación del trabajador ideal durante las primeras tres cuartas partes del siglo anterior, se presentan ahora como referenciales.

Así, el desplazamiento de las narrativas del asalariado por las del emprendimiento ha venido acompañado de una crítica constante a los valores del modelo anterior que ahora son representados/resemantizados como obsoletos, improductivos y nada recomendables. Desde nuestra perspectiva, el emprendedor es más que alguien que decide sacar adelante un proyecto empresarial con el objetivo de obtener una rentabilidad concreta; alude a un ideal normativo/proyecto de interpelación ética que prescribe unos determinados referentes éticos dentro del mundo del trabajo. Así mismo el emprendimiento, tal y como se nos presenta en la actualidad, implica una cosmovisión sobre la sociedad en general y el mundo del trabajo en particular, que se articula a través de los valores y principios de una de las formas de gobierno en las que se engarzan las sociedades contemporáneas: el neoliberalismo.

El capitalismo, como modelo económico, es un producto histórico que ha ido evolucionando a lo largo del tiempo, adoptando rostros diferentes que le han permitido adaptarse a nuevas condiciones. En este proceso de cambio, el capitalismo ha ido produciendo un sujeto

1 Esta investigación se inscribe en el proyecto "El emprendimiento como estrategia de lucha contra el desempleo juvenil: de la política institucional a la vivencia y experiencia de los sujetos". Ministerio de Economía, Industria y Competitividad. Plan Nacional. Programa Excelencia referencial que sirviese como aglutinador de los valores que se pretendían hacer dominantes en cada época y una ideología con capacidad para legitimar las relaciones materiales existentes. Es lo que Boltanski y Chiapello (2002), recogiendo la noción de Weber, denominan "el espíritu del capitalismo". El análisis de la evolución que ha sufrido dicho espíritu nos permite comprender mejor como dicho

modelo de producción debe su permanencia e institucionalización a la producción de subjetividades apropiadas para cada época, naturalizando las relaciones materiales existentes y consiguiendo así su legitimación y aceptación entre los actores sociales. Es necesario abordar el análisis de estos procesos de subjetivación para explorar el gobierno contemporáneo de los trabajadores a través del paradigma del emprendimiento/de la empreabilidad.

#### Reorganización de los procesos productivos: la empresa red

Actualmente, el capitalismo mundializado y la empresa red, junto con la invocación al emprendimiento, se han posicionado como el paradigma dominante de nuestros días. A finales de los años sesenta el modelo de gestión organizacional tradicional, caracterizado por el dominio de la gran empresa fordista, entró en una profunda crisis que cuestionó muchos de los principios sobre los que se había construido el mundo del trabajo durante los últimos cincuenta años. Así, en dicho contexto, se va a transitar desde una burocracia característica de la economía industrial fordista hacia la empresa postburocrática/flexible, supuestamente más adaptada a las necesidades de las sociedades de la modernidad tardía. Por lo tanto, se promulgará una organización más alineada con la nueva economía del conocimiento y aprendizaje, capaz de adaptarse a una realidad contingente donde prima la agilidad, el corto plazo y en donde el riesgo sustituye a la certidumbre como elemento necesario para funcionar en organizaciones más planas basadas en la colaboración por proyectos (Boltanski y Chiapello, 2002; Pérez Zapata, 2015; Sennett, 1998). Esta "nueva" organización está representada sin duda por la citada anteriormente como empresa red/flexible, que es el tipo de empresa que mejor va a funcionar en un entorno dominado y construido a través de redes de todo tipo.

El sector de la consultoría es un exponente de este modelo de empresa flexible que, al contrario del modelo de empresa centralizado, se va a caracterizar por la fragmentación del ciclo productivo, por emplear toda una serie de proveedores externos donde antes no existía más que la empresa matriz y, finalmente, por un paisaje empresarial caracterizado por la aparición de una miríada de pequeñas empresas que colaboran estrechamente fomentando una interdependencia empresarial tanto a nivel local como a nivel global.

Estos cambios en los modelos organizativos, que nos sirven para enmarcar el auge y consolidación del fenómeno de la consultoría tal y como lo conocemos, se aceleran/intensifican a través de la extensión de las tecnologías de la información y la comunicación que van agilizar y acelerar la externalización de servicios o la deslocalización de la producción. Al mismo tiempo que se favorece una determinada forma de entender la competitividad económica (cortoplacista y motivada por una financiarización impaciente), que parece estructurar un nuevo one best way, la flexibilidad laboral aparece como único camino para conseguir mejores empleados y mejores organizaciones (Pérez Zapata, 2015; Alonso, 2001). La descentralización productiva es, de alguna manera, la práctica empresarial que mejor ejemplifica la aplicabilidad directa de los principios de flexibilización, adelgazamiento, interdependencia empresarial que se han desarrollado desde hace ya décadas. La descentralización productiva es una manera de articular y organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios recurriendo al recurso de la contratación de proveedores y suministradores externos para la ejecución de ciertas fases o actividades (Valdés, 2002; Toyama Miyagusuku, 2004; Romero-Pérez, 2003). En definitiva, la generalización de los procesos de descentralización productiva hizo posible, junto a otros elementos, la aplicación práctica del paradigma de la flexibilidad.

#### **Objetivos:**

Este trabajo tiene como objetivo el análisis de los procesos de regulación de las éticas de la emprendeabilidad en el seno de determinadas organizaciones como las del mundo de la consultoría de recursos humanos, y su contribución a la producción de subjetividades dóciles. Para contextualizar estos procesos analizamos brevemente la evolución en los modelos de gobierno económico hacia el neoliberalismo que, entendido como gubernamentalidad, opera, en última instancia, como una forma muy intensificada de disciplinamiento de los trabajadores.

#### Nuevos modelos de producción de docilidad en el seno de las empresas:

Partiendo del concepto foucautliano de poder en términos productivos, es decir, un poder que configura realidades y conforma los modos de construirnos como sujetos, este estudio analiza las tecnologías emprendedoras en un contexto neoliberal como es el actual. Entendemos el neoliberalismo como racionalidad gubernamental, es decir, como una práctica diferenciada de gobierno, de orientación y conducción de la conducta (Foucault, 1985), que persigue la construcción de una subjetividad que naturalice las leyes del mercado como doxas incuestionables y que aloje al sujeto empresa como el modelo referencial del mundo del trabajo y de la sociedad en general. Por lo tanto, estos procesos implican un cambio en la concepción no solo del trabajo como actividad central dentro del orden social sino del individuo mismo que la ejerce, es decir, del trabajador.

Uno de los aspectos más interesantes y paradójicos del fenómeno del emprendimiento como paradigma es su extensión hacia áreas que en un principio parecían ajenas e incluso opuestas a los valores e ideas que fomenta. Un claro ejemplo de ello es el trabajo asalariado. Así, a través del fomento entre los empleados de una mentalidad y una actitud acorde a los principios del emprendimiento, los asalariados se han visto atravesados por el proceso de subjetivación emprendedora. Es en este contexto de reconfiguración de los principios constitutivos del buen trabajador donde surge y se consolida el sujeto que hemos denominado intraemprendedor. El intraemprendedor es el máximo exponente del de colonización de las subjetividades que está llevando a cabo la razón gubernamental neoliberal, a través del paradigma del emprendimiento, y que, como hemos subrayado, implica una reconfiguración profunda del ethos del trabajo. El sujeto intraemprendedor es expresión de la empresarialización de uno mismo y supone una reformulación de la relación entre el empleado y la empresa en términos colaborativos. De esta forma en un momento en el que el ideal normativo del trabajador asalariado, propio del modelo de acumulación fordista/keynesiano, vinculado con un trabajo estable, una vida basada en rutinas previsibles, una cierta seguridad laboral etc, se va descomponiendo, las organizaciones contemporáneas demandan individuos que abracen el riesgo como una oportunidad, que huyan de la estabilidad y que orienten su conducta hacia una competitividad exacerbada. Es decir, la organización flexible, característica del mundo contemporáneo, demanda y produce individuos (intraemprendedores) que se impliquen y comprometan con la empresa en la que trabajan como si fuera la suva propia.

Este nuevo sujeto del trabajo es movilizado principalmente por una serie de dispositivos que operan a través de la aplicación de coerciones endógenas que facilitan el autocontrol del propio trabajador y su autorresponsabilización ante los conflictos y situaciones adversas que puedan suceder. Estas formas de control endógenas, que son fomentadas a través de prácticas y tecnologías de subjetivación, y que podemos encontrar especialmente en el mundo de la consultoría, permiten, a través de la conducción de conductas de los trabajadores, intervenir notablemente en los anhelos, las inseguridades, las necesidades que presentan los empleados. Haciendo uso de dispositivos emprendedores, se reclaman y fomenta la extensión de una mayor libertad para los

individuos, al mismo tiempo que se los encadena y se los hace vulnerables ante las lógicas propias del mercado.

Asistimos a un proceso, facilitado por el marco neoliberal en el que se desarrolla, de reformulación de los mecanismos de gobierno del trabajo y más concretamente de las nuevas tecnologías de gestión organizacional. Estas tecnologías son fundamentales para entender cómo se desarrollan las estrategias de control de los empleados en un mundo cada vez más globalizado, articulado en base a la competitividad como referente moral y a la flexibilidad laboral como, aparentemente, única forma de conseguir mejores empresas y trabajadores más productivos. De esta manera estas nuevas técnicas de gestión organizacional promueven, a través de una serie de dispositivos de poder/saber, una pseudo libertad entre los empleados que los anima a colaborar activamente en su propia dominación ejerciendo un control mucho más refinado y eficaz sobre ellos. Finalmente, estas estrategias de ejercicio del poder promueven la construcción de sujetos dóciles, proactivos, flexibles que viven su propia servidumbre como un verdadero acto de liberación.

En nuestra investigación a partir del estudio del control de los recursos de poder en manos de la organización para normalizar a los empleados, y que van más allá de los recursos explícitos que vienen definidos en los términos del contrato laboral (remuneración, promoción en la empresa, etc), este trabajo analiza algunas de las tecnologías de subjetivación (tickets regalo, rankings, noticieros, etc) que orientan la conducta de los trabajadores conformándolos a los principios que rigen el ideal normativo del intraemprendedor. Basándonos en este criterio, podemos identificar tres ejes a partir de los cuales se articulan las tecnologías de subjetivación encontradas: la gestión de los criterios sobre los que se fundamenta el reconocimiento en la organización, el control de los mecanismos dirigidos a la expresión y articulación del sentimiento y experiencia de justicia y, finalmente, la gestión de la autonomía como un procedimiento de (auto) sujeción.

Con respecto al primer eje, a través del reconocimiento se fomenta, desde la organización, una implicación con los principios de la empresa, que, a su vez, controla los criterios de acceso a premios y, sobre todo, de reconocimiento público. Así, la búsqueda de reconocimiento de la empresa, articulado en un contexto de competencia intensificada, se convierte en una forma de autorregulación y autosujeción que facilitan los procesos de normalización del empleado.

Un segundo eje se basa en el control que ejerce la organización sobre los términos que articulan el *deber ser* y el sentimiento de justicia. En este marco, supone el control sobre los criterios que definen la actitud idónea para tener éxito en la empresa y para ser valorado como "buen trabajador", actuando como mecanismo que diluye el carácter conflictivo de la relación capital/trabajo que podría resultar de la asimetría de poder que caracteriza a la relación asalariada. Así, estos criterios, definidos unilateralmente por la organización, tienen como consecuencia, entre otras, el aumento de la competitividad entre los consultores, lo que ubica al conflicto en el seno de las relaciones interpersonales. Esta situación induce a una presión para adaptar su comportamiento a lo que la empresa considera como "normal", al mismo tiempo que promueve un proceso de atomización que dificulta la articulación de lealtades grupales. Por lo tanto, se genera una tendencia hacia una normalización y subjetivación que facilita el control, fomentando la competitividad y la atomización dentro del seno de la propia organización.

En tercer lugar, se hace de la apelación a la autonomía, en un contexto de marcadas asimetrías de poder, una forma de autodisciplinamiento del trabajador que, sin necesidad

de una coacción directa, promueve que este se problematice y obvien las relaciones de poder que lo colocan en esa situación. El fomento de esa supuesta libertad en el trabajo termina por convertirse en una forma de autosujeción que apela a la autorresponsabilización de cada empleado, independientemente de las circunstancias, no dejando lugar para un análisis global que ponga en relación las circunstancias individuales y la organización en su conjunto.

Estos tres ejes constituyen dispositivos de subjetivación que orientan la conducta de sus empleados, y conforman marcos explicativos con los que construyen sentido a la realidad y articulan sus morales y sus posibles resistencias. Así, Nos hemos centrado, de forma particular, en cuatro tecnologías que consideramos paradigmáticas de la forma de actuar de estos nuevos modelos de subjetivación y disciplinamiento en las organizaciones en la actualidad: los tickets regalo, el noticiero, el ranking y el variable económico. A continuación, vamos a analizar cómo cada uno de estos dispositivos pone en juego relaciones complejas de sujeción articuladas en torno a los tres ejes destacados en líneas anteriores.

### Los "vales" /tickets regalos:

La entrega de los "vales" es uno de los momentos más esperados por parte de los empleados de la organización pues significa la visibilización y recompensa al esfuerzo realizado a lo largo del mes. Es decir, los "vales", que visibilizan el reconocimiento por parte de la empresa y de sus propios compañeros, se entregan de manera mensual y su número es limitado. No hay para todos, y aunque siempre suele ser el mismo número, tres o cuatro, la cantidad puede variar en función de la voluntad de los responsables encargados de darlos. Así, la entrega de dichos "vales", que además de su carga simbólica tienen una correspondencia material en forma de ticket, se desarrolla a través de un ritual que adopta la forma de una "ceremonia" con un carácter informal, pero, al mismo tiempo, rodeada de cierto aire transcendental. Llegado el momento de la entrega de dichos premios, todos los miembros de la organización se citan en torno al CEO que va leyendo los nombres de los ganadores y haciendo entrega de dichos "vales" en presencia de los miembros de toda la empresa que aplauden y vitorean a las personas afortunadas. Al mismo tiempo, el manager va nombrando a los ganadores y explicando, de manera resumida, las razones por las que la empresa cree que son merecedores de dichos premios. Por otro lado, también se aprovecha para nombrar a aquellas personas que, aunque no hayan ganado el "vale," han destacado a lo largo del mes ya sea por su actitud, por su compromiso o por los números conseguidos en la facturación. Finalmente, el CEO aprovecha para recordar al resto de los empleados, que no han obtenido ningún reconocimiento en forma de "vale", la necesidad de reforzar su implicación en el trabajo para llegar a ser premiados.

Estas lógicas se engarzan dentro de la reformulación radical que se está llevando a cabo dentro del mundo del trabajo y que se visibiliza en la redefinición de los ejes articuladores de la definición del "buen trabajador" (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018). No cualquier esfuerzo es recompensado, no cualquier forma de trabajar es válida para que la organización la tenga en cuenta y, desde luego, el esfuerzo sin compromiso ni adhesión a los "valores" de la empresa, es decir el esfuerzo sin engagement, no es tampoco objeto de reconocimiento. De hecho, en muchas ocasiones, se premia tanto o más la actitud y el compromiso (entendido por esto la sumisión a la ética corporativa) que los resultados.

Estas estrategias de disciplinamiento comparten una característica y es, que comportan un carácter ambiguo y borroso y, sobre todo, subjetivo y discrecional en relación con los

indicadores que acreditan dicho reconocimiento. No existen unos parámetros que le permitan al empleado saber qué es lo que tiene que hacer, a excepción de los premios por facturación, para ser merecedor de dichos tiques, dado que se valoran también cuestiones vinculadas con la actitud y el compromiso. Esta porosidad, constitutiva del proceso por el cual se otorgan los premios, genera incertidumbre, malestar y dependencia de las fuentes que otorgan tal reconocimiento y, en ocasiones, gran decepción y desilusión (Alvesson, 2012). No en pocas ocasiones, se observa una tendencia a la autorresponsabilización de los empleados por no conseguir optar a ninguno de los premios antes mencionados.

#### El noticiero semanal:

Esta tecnología consiste en la publicación semanal de un noticiero digital interno en donde se deja constancia de las nuevas incorporaciones, los ascensos, y se destaca a la persona que, en función de la opinión de sus responsables directos, ha demostrado tener una actitud sobresaliente en su día a día de trabajo. Así, el noticiero tiene como función informar a los empleados de las novedades existentes en la empresa al tiempo que trata de fomentar, entre los empleados, la sensación de pertenencia a un grupo. Las novedades recogidas en el noticiero suelen estar relacionadas con: a) nuevas incorporaciones, b) promociones/ascensos, c) recordatorio de los eventos y actividades que se desarrollaran en las semanas siguientes d) recordatorio de los cumpleaños de ese mes y de los aniversarios en la empresa, e) referencia a la persona que recibe una mención especial por la actitud mostrada a lo largo de la semana. Hay que destacar que tanto en las incorporaciones, como en las promociones y en el premio por actitud, las personas implicadas son invitadas a redactar un texto en el que testimonian su agradecimiento y subrayan la motivación y las ganas de asumir nuevos retos dentro de la empresa.

Finalmente, el noticiario acaba con la enumeración del decálogo de las "reglas de oro", que están presentes de una u otra manera por todo el centro de trabajo, y que se presentan como la brújula actitudinal y comportamental que ha de guiar a los consultores en su camino hasta convertirse en "el buen consultor" (intraemprendedor). Junto al ya mencionado decálogo, también se expone una lista con todos los beneficios sociales que la empresa provee a sus trabajadores y les recuerda que la organización se preocupa por sus empleados y que los cuida.

Por lo tanto, el noticiero semanal se configura como un espacio virtual que escenifica un ritual que recrea un ambiente de felicidad y bienestar que, se supone, se respira en el propio centro de trabajo. No hay sitio en el noticiero, por tanto, para las caras tristes o las noticias que puedan abrir alguna grieta, por pequeña que sea, en el maquillaje que esta herramienta significa. Así, el espacio propio dedicado en el noticiero a las nuevas incorporaciones no tiene el contrapunto de un espacio que testimonie los despidos o las personas que deciden marcharse. En ningún sitio del noticiero digital queda constancia de la gente que ya no está en la compañía y mucho menos de las razones por las que no están, haciendo gala de una actitud que nos recuerda a ese código de los piratas en donde se recuerda a los marineros que "aquel que se queda atrás se deja atrás". Por lo tanto, esta plataforma funciona como una especie de micro mundo feliz, que, por momentos, nos recuerda al descrito por Aldous Huxley (1894) en su celebérrima novela "Brave New World", en la se configura una representación despolitizada de la organización en donde no puede pensarse el conflicto o la tensión laboral, y en donde la organización es un lugar objetivamente feliz (Ehrenreich, 2016) basado en la concordia, el reconocimiento y el respeto de los cargos superiores a sus subalternos.

#### El ranking:

#### *Elite productiva*

En primer lugar, nos encontramos con el ranking que hemos denominado: Elite productiva. Este ranking se genera con los resultados aportados por los consultores durante todo el mes y se diseña de acuerdo a la facturación conseguida por cada consultor. Así, el ranking aparece ordenado en una escala de 1 a 10 en orden descendente. Todos aquellos consultores que no hayan conseguido una facturación suficiente para estar entre esos 10 consultores no aparecen en el ranking, lo que convierte a ese top ten en un lugar privilegiado y exclusivo dentro de la empresa que visibiliza y recompensa a sus mejores trabajadores.

El ranking tiene, en este caso, una doble función. Por un lado, categoriza, clasifica y visibiliza a los consultores que aparecen, pero, sobre todo, a los que no aparecen en él, y, por otro lado, evalúa, al mismo tiempo que fomenta que el conjunto de los empleados se autoevalúe. De esta manera, el ranking es una de las herramientas más eficaces para conseguir fomentar la competitividad entre los empleados ya que es accesible a todos los trabajadores y permite al trabajador vigilar en todo momento su rendimiento. La posibilidad de ser reconocido como uno de los mejores consultores de la empresa actúa como un elemento movilizador del rendimiento del trabajador. Los empleados son conscientes de la arbitrariedad en los criterios de establecimiento del ranking, pero éste actúa como un elemento diferenciador que les motiva a ocupar buenas posiciones en términos comparativos.

#### Evaluador/medidor

En segundo lugar, tenemos el ranking que hemos denominado: Evaluador/medidor. Este segundo ranking tiene una doble función, ya que, por un lado, ordena de mejor a peor a los consultores dentro de un mismo departamento en función del volumen de trabajo realizado y, por otro lado, los ordena, igualmente, pero de acuerdo a la facturación lograda por cada uno individualmente. Por lo tanto, este segundo ranking está formado por uno más general en el que se mide la facturación lograda por cada uno de los miembros del departamento en cuestión, y, por otro lado, toda una serie de mini rankings que miden otros elementos además de la facturación como son las llamadas, entrevistas a candidatos, número de entrevistas con los clientes etc. Este segundo ranking se diferencia del primero en que la información reflejada es accesible a todos los consultores del departamento y va cambiando en función del aumento o disminución que se van haciendo en los datos a tiempo real. Por lo tanto, cada empleado puede comparar de forma constante sus rendimientos con los de sus compañeros, lo que genera una atmósfera de intensa competitividad al tiempo que presiona al propio consultor a aumentar la intensidad de su trabajo si los resultados que está consiguiendo no son todo lo buenos que deberían. Por lo tanto, este ranking mide, al mismo tiempo que evalúa, pero, sobre todo, disciplina.

De esta manera, el ranking, "evaluador/medidor" opera midiendo muchos más elementos aparte del económico y se elabora en tiempo real, empujando a los empleados a autoinspeccionarse y autojuzgarse constantemente a través de los datos. Aquellos compañeros que consiguen mejores números, en dicho ranking, se convierten en modelos a imitar, siendo promocionados por la empresa, al tiempo que facilita (y legitima) que los demás empleados se problematicen a ellos mismos por no conseguir unos números mejores o iguales a los de sus compañeros. Este hecho puede generar estrés ya que, aunque el dato más importante es el de facturación, cuando no se consigue llegar a los objetivos marcados, estos micro-datos actúan como indicador de las causas, individuales o situacionales, de este inadecuado rendimiento. De esta manera, quedan fuera del

análisis todos aquellos factores (clientes que cancelan un servicio, ausencia del trabajo por enfermedad temporal, cambios en la estructura de la organización, demandas desajustadas por parte del cliente/organización; etc.) que no están relacionados con un locus interno de control y que suelen ser en muchas ocasiones determinantes para la consecución de los objetivos.

A pesar de la abundancia de discursos, sobre todo provenientes de las nuevas escuelas de management, que aseguran haber roto con prácticas racionalizadoras basadas en los fríos números, estas se mantienen activas y juegan un papel muy relevante en la toma de decisiones por parte de la organización, al tiempo que funcionan como herramientas con capacidad de subjetivación.

#### Variables:

El "variable" se engarza dentro de los nuevos mecanismos de movilización del empleo asalariado que fomentan la implicación del trabajador, su responsabilización, la participación en los objetivos de la empresa y la autorregulación y se asemejan, cada vez más, a las del trabajador autónomo (Riesco Sanz, 2016). El variable o incentivo, que tiene un carácter estrictamente económico y depende de los objetivos logrados por cada consultor individualmente, es otro de los exponentes de los procesos de reformulación del trabajo y de su regulación que muestran como la difuminación y mezcla de las condiciones laborales estatuarias del trabajador asalariado y autónomo es cada vez más habitual (Riesco Sanz, 2016). El éxito o fracaso en la consecución de los objetivos viene definido por la facturación conseguida por cada empleado a lo largo de todo un cuatrimestre. Es decir, hay unos objetivos marcados que, si se consiguen o se sobrepasan, dan pie a la obtención de dichas variables. Por supuesto, la consecución de estos objetivos está sujeta a múltiples factores que escapan al control del empleado, el tipo de cliente, la dificultad o facilidad de la tarea asignada etc. Esto tiene como consecuencia que, en última instancia, y, si no se consiguen los objetivos, se problematice al propio empleado por su no consecución.

Por otro lado, los objetivos marcados por la empresa están ligados al grado de rentabilidad que cada empleado representa en función de su trabajo. Es decir, que todos empleados que no consigan llegar o sobrepasar los objetivos definidos previamente suponen un "lastre" para una organización que no deja de invocar el elevado coste que esta contratación supone. De esta manera, los objetivos operan como una tecnología que problematiza al empleado al situarle en una posición en la que la responsabilidad por hacer que los números "cuadren" bascula de la organización hacia el propio empleado, y, por otro lado, lo atomiza aislándole del resto de sus compañeros excepto para compararse en términos de rentabilidad. En última instancia, estas tecnologías promueven los términos de un contrato moral, en el que el empleador concede el privilegio de optar a un puesto de trabajo en un momento como el actual de crisis del mercado de trabajo y en el que el empleo parece conformarse en nuestros imaginarios como una zona vip a la que no todo el mundo puede acceder (Moruno, 2009). Así, se obvia cualquier tipo de conflicto que pudiera haber entre dos actores que tradicionalmente han tenido intereses antagónicos, pero que, en esos idearios, se presentan como colaboradores de un proyecto común.

Los variables son también un ejemplo del proceso a través del cual las organizaciones canalizan la libertad de los empleados. La volatilidad del mercado y sus fluctuaciones, a menudo imprevistas por las empresas, hacen imposible el establecer unos parámetros bien definidos a partir de los cuales los trabajadores han de comportarse en cada situación. Por tanto, se espera que el trabajador tenga la capacidad para adaptarse a cada nueva situación

y sepa reaccionar de la manera más ventajosa para la empresa, a pesar de no haberse definido previamente como habría de hacerse. Al mismo tiempo, esta porosidad de los límites en la dimensión organizacional de la empresa afecta, en gran medida, a los horarios. Cada empleado es "libre" para gestionar su tiempo de manera autónoma, aunque, no está permitido, que, haciendo uso de esa libertad y autonomía, los empleados reduzcan su jornada laboral. Más bien, la flexibilidad horaria se traduce habitualmente en horas extras impagadas ya que, en última instancia, este tipo de comportamiento se convierte en expresión del compromiso moral del trabajador con la empresa. Es una forma de sujeción que utiliza una pseudo libertad articulada a través de un poder sin autoridad (Sennett, 2006). Los variables son una de las tecnologías de disciplinamiento más útiles y que mejor cumplen su función disciplinadora. En primer lugar, esta tecnología atomiza a los trabajadores pues responsabiliza individualmente de la consecución o no de estos variables. En segundo lugar, al ser un indicador meramente económico, invisibiliza tanto el contexto como las diferentes causas por las que esos objetivos no se han conseguido. En tercer lugar, empuja a los empleados a gestionar su tiempo de manera "autónoma" para conseguir, cueste lo que cueste, dichos objetivos. Finalmente, los objetivos son señalados como el mínimo de facturación al que cada empleado debe llegar para poder ser rentable a la empresa. Este hecho implica que se establezca una especie de contrato moral con los empleados que les obliga a mantener un compromiso moral con la empresa que les "da un puesto de trabajo" al tiempo que los culpa si no se obtienen los beneficios esperados.

#### Metodología:

Hemos elegido la consultoría de recursos humanos como sector sobre el que desarrollar nuestra investigación dado que es un espacio privilegiado para observar con particular nitidez las transformaciones que están teniendo lugar en el mundo del trabajo, tanto a nivel organizacional, de regulación, como semántico. El sector de la consultoría ha experimentado un crecimiento en las últimas décadas que ha sorprendido a propios y extraños. En un periodo relativamente corto de tiempo ha conseguido penetrar en todo tipo de ámbitos llegando a tener un crecimiento más rápido, en muchas ocasiones, que las economías de países occidentales, como es el caso de España. El sector ha pasado de tener una presencia residual en sectores muy concretos con una escasa capacidad de influencia, a ser pieza habitual en organizaciones tanto públicas como privadas. Por lo tanto, la consultoría se ha convertido en un fenómeno que, más allá de los datos que genera, más allá del tipo de trabajadores expertos que emplea, ha conseguido tener un gran impacto en prácticamente cualquier ámbito profesional.

El estudio de la consultoría nos permite, por tanto, comprender mejor la naturaleza de los cambios que están aconteciendo en nuestras sociedades desde hace más de treinta años y especialmente en materia laboral. Así, el sector de la consultoría en general, y su especialización en los servicios de recursos humanos/selección de personal en particular, están muy familiarizados con la gestión de recursos en base a una cadena del valor global donde la externalización de servicios es la norma, al mismo tiempo que guarda una estrecha relación con aquellas corrientes de pensamiento empresarial, estudiadas ampliamente en la sociología (Maravelias, 2007; Linhart, 2013; Serrano Pascual, 2016; Han, 2014), que promueven la movilización de la subjetividad del trabajador para la aplicación de nuevas formas de control basadas en las tecnologías del yo y en el autogobierno de sus trabajadores. Si bien es cierto que el mundo de la consultoría es muy amplio y ha sido estudiado desde diferentes perspectivas, la especialidad de los recursos humanos, y de la selección de personal dentro de éste, es un ámbito mucho

menos estudiado que consideramos, por ello, más original y relevante para una aproximación sociológica.

Para llevar a cabo este análisis, se ha usado una metodología de orientación cualitativa que nos ha permitido realizar una aproximación lo más rigurosa posible a nuestro objeto de estudio. El diseño metodológico se compone de tres partes caracterizadas por las técnicas seleccionadas para la recogida y producción de la información. Estas técnicas, que definen el trabajo de campo de nuestra investigación, son totalmente compatibles, lo que nos ha permitido tener acceso a información diferente a través de vías distintas enriqueciendo notablemente el ejercicio metodológico. Así diferenciamos una primera parte centrada en el desarrollo de una intensa observación participante llevada a cabo a lo largo de 4 años (2016-2020) en tres consultoras distintas, que implicó la toma de notas, así como la elaboración de un diario de campo detallado y la asistencia a un total de 12 seminarios, 4 presenciales y 8 virtuales, todos ellos relacionados con la consultoría de recursos humanos y la selección de personal. Durante este proceso identificamos cuatro escenarios: tres desarrollados dentro de la jornada laboral (oficina, comedor, actividades lúdico/corporativas) y uno desarrollado tras el final de ésta (las "quedadas" entre los consultores posteriores a la jornada laboral).

La segunda parte está vinculada con la realización de 15 entrevistas semiestructuradas (2018-2020) a consultores de recursos humanos especializados en la selección de personal. El número de entrevistas realizado es resultado de un criterio de saturación analítico, a partir de este número la información proporcionada por los entrevistados no aportaba información nueva. El proceso de selección de la muestra se ha hecho de manera cuidadosa y al mismo tiempo muy dinámica. A través de la muestra seleccionada hemos tratado de recuperar el perfil prototípico que se encuentra en cualquier consultora de recursos humanos especializada en el reclutamiento y en la selección de personal, diseñando un esquema abierto que tuviese en cuenta la información obtenida con nuestras primeras aproximaciones y alejándonos de esquemas cerrados o rígidos. Igualmente hemos tratado, paralelamente, de conseguir cierta representatividad de carácter estructural añadiendo criterios de heterogeneidad, saturación y adecuación para con el objeto estudiado.

Finalmente, y de manera complementaria a la observación participante y a las entrevistas semiestructuradas, para la tercera parte de nuestro análisis nos hemos apoyados en una importante cantidad de material escrito y audiovisual, proveniente de tres fuentes principalmente: material corporativo (powerpoints, artículos dirigidos a los propios empleados ligados con la motivación y la productividad en el trabajo, comunicaciones internas de la dirección de la empresa, emails internos vinculados con el coaching y la motivación en el trabajo etc); redes sociales del mundo del trabajo, principalmente Linkedin, pero también otras como Viadeo, Xing, About.me y Womenalia y finalmente las ofertas de empleo, publicadas en espacios virtuales como infojobs, linkedin, Infoempleo, relacionadas con el mundo de la consultoría de recursos humanos especializada en la selección de personal.

#### **Conclusiones:**

En un contexto de reformulación profunda de los pilares que habían dado sentido y soportado el mundo del trabajo durante el último siglo, el emprendimiento opera como un dispositivo muy intensificado de disciplinamiento que busca la producción de una sociedad empresa y que tiene la capacidad de introducir un nuevo sentido común que coloca a la organización como marco interpretativo de lo social.

Así, la racionalidad gubernamental neoliberal vehiculada por este dispositivo emprendedor se extiende y penetra en el mundo del trabajo dejándose notar entre otros lugares en las estrategias de disciplinamiento que utilizan las organizaciones para normalizar a sus empleados.

Por lo tanto, argumentamos que, si bien las formas de disciplinamiento características del fordismo no han desaparecido completamente y tiene un papel relevante dentro de las organizaciones actuales, las formas de subjetivación contemporáneas pueden llegar a ser más eficientes y complejas de detectar, ya que apelan a la autorresponsabilización y a la iniciativa del propio empleado para que este termine por "autosujetarse". Hemos comprobado que la consultoría de recursos humanos especializada en la selección de personal es paradigmática de estos procesos que se están dando en el mundo del trabajo actualmente, aunque numerosos estudios confirman que, si bien adoptan otros formatos, estas estrategias son también habituales en otro tipo de organizaciones. De esta forma consideramos fundamental, por parte de la sociología, analizar el contexto y el proceso que lleva a que una aparente autonomía y libertad se tornen en una sujeción autoimpuesta. En consecuencia, el trabajador, entendido como sujeto enmarcado en toda una tradición histórica que colectivizaba el riesgo (Baylos, 2018), es desplazado por el intraemprendedor, nuevo sujeto político del mundo del trabajo que debe abrazar el riesgo y la incertidumbre y aprender a convivir con ellas como parte intrínseca a su existencia.

#### Bibliografía:

Alonso, L. E. (2001). New myths and old practices: postmodern magaement discourse and the decline of fordist industrial relations. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 7, (2), 268-288.

Alvesson, M. (2012). Managing Consultants: Control and Identity. In

M. Kipping and T. Clark (Ed.), *The Oxford Handbook of Management Consulting*, (p. 303-323). Oxford University Press: New York.

Baylos, A. (2018). The employment relationship, Atypical Forms of Employment and Protection Standards in the European Union. In A. Serrano Pascual & M. Jepsen (Ed.), *The decostruction of employment question: employment as a floating signifier*, (pp. 131-148). New York: Palgrave.

Boltanski, L., Chiapello E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Akal. Ehrenreich, B. (2016). Sonríe o muere: La trampa del pensamiento positivo. Madrid: Turner.

Foucault, M. (1985). ¿Qué es la ilustración?. En J. Varela & F. Alvarez-Uría (Eds.), Saber y verdad. Madrid: La Piqueta.

Han, B.-C. (2014). Psicopolítica. Barcelona: Herder Editorial. S.L.

Linhart, D. (2013). La emergencia de una precariedad subjetiva en los asalariados estables. En B. Tejerina, y B. Cavia (coord.), *Crisis y precariedad vital: trabajo, prácticas sociales y modos de vida en Francia y España* (pp. 67-85). Valencia: Tirant lo Blanch.

Maravelias, C. (2007). Fredom at work in the Age of Post-bureaucratic Organization. *Ephemera, Theory and politics in organization*, 7 (4) 555-574.

Martínez Sordoni, L.y Amigot Leache, P. (2015). Una aproximación al discurso europeo sobre la educación emprendedora a nivel superior: ¿cambiar la mentalidad para generar empleo? *Arxius de sociología*, (32), 99-110.

Moruno, J. (2009). La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa mundo. Madrid: Akal.

Pérez Zapata, O (2015). Trabajo sin límites, salud insostenible: la intensificación del trabajo del conocimiento. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

Riesco Sanz, A. (2016). Trabajo, independencia y subordinación. La regulación del trabajo autónomo en España. *Revista Internacional de sociología*, 74 (1), 1-13.

Romero-Perez, J.E. (2003). La externalización de actividades laborales (Outsourcing) 102. 119-142.

Santamaría López, E. (2011). Trayectorias laborales en los márgenes del empleo: políticas, subjetividades y experiencias de jóvenes en la precariedad laboral. Vitoria-Gasteiz, Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco.

Sennett, R. (1998). The corrosión of Character: the personal consequences of work in the new capitalism. New York: Norton.

Sennett, R. (2006). La cultura del nuevo capitalismo. Barcelona: Anagrama.

Serrano Pascual A., Fernández Rodríguez, C. (2018). De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador. *Cuadernos de relaciones laborales*, 36 (2), 207-224.

Serrano Pascual, A. (2016). Colonización política de los imaginarios del trabajo la invención paradójica del Emprendedor, En E. Gil Calvo (coord.) *Sociólogos contra el economicismo* (pp.110-128). Madrid: La Catarara.

Toyama, J. (2004). La descentralización de servicios laborales: entre la detracción de la intermediación y la expansión del Outsourcing. IUS ET VERITAS. 28. 148-165.

Valdés, F. (2002). Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo. Sistema 168-169, 71-88.

Página | 13

#### REVISITANDO LA BUROCRACIA A NIVEL DE CALLE

Roberto Giosa

Departamento de Sociología de la Universidad de Oviedo

giosaroberto@uniovi.es

La realización del presente trabajo ha sido respaldada por la ayuda predoctoral para investigación y docencia "Programa Severo Ochoa", del Principado de Asturias. Consejería de educación y cultura del Principado de Asturias, España (Ref. PA-20-PF-BP19-129).

#### Introducción.

Debido a la pandemia por SARS-Cov-2, el trabajo de los profesionales de atención primaria y la salud se encuentran en el centro del debate científico en todas las disciplinas académicas implicadas en su estudio. La atención del debate está dirigida principalmente al virus desde el punto de vista biológico y epidemiológico, por necesidades sanitarias urgentes, aunque también se están estudiando sus efectos desde un enfoque psicológico, sociológico, de implementación política y de organización sanitaria y educativa. Resulta evidente que ocuparse de la salud implica tratar, además de su componente biológico, el psicológico y social. Este es el resultado del paso del modelo bio-médico sanitario que consideraba únicamente las causas y las manifestaciones biológicas de una enfermedad, regente hasta mediados del siglo XX, al bio-psico-social. Dicho modelo fue especialmente impulsado por la definición de "salud" elaborada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en 1948, definida cómo: "Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

La crisis sanitaria causada por la pandemia de SARS-CoV-2 ha empeorado la salud mental de los médicos de atención primaria debido al aumento del estrés a consecuencia del incremento en el número de consultas, a la atención necesaria en la implementación de los protocolos anti-contagio, a la responsabilidad civil y social del propio trabajo y al miedo y peligro de contagiarse. Estas dificultades han empeorado una situación laboral ya precaria e inestable, con consecuencias tanto a nivel psicológico-individual como a nivel de la calidad de la atención ofrecida por los médicos de atención primaria (Di Monte, et al., 2020; Fiorino, Gionata, et al., 2020).

Así como la salud mental de los médicos de atención primaria ha empeorado a causa de la pandemia, lo ha hecho también la salud mental de la ciudadanía a causa de las medidas sanitarias necesarias para la reducción del número de contagios, como el *lockdown* y el aislamiento y distanciamiento social (Serafini, Parmigiani, Amerio, Aguglia, Sher & Amore, 2020). Se está, por tanto, produciendo un empeoramiento de la salud mental de la población tanto a nivel nacional, como europeo y mundial. En 2011, se evidenció que alrededor del 38,2% de la población europea padece cada año un tipo de trastorno mental, con una mayor incidencia de trastornos depresivos y de ansiedad, (Wittchen, Jacobi, Rehm, Gustavsson, Svensson, Jönsson, ... & Fratiglioni, 2011), que el suicidio es la segunda causa de muerte entre los jóvenes (World Health Organization,

2013) y que el 37,8% de una muestra de 2.500 pacientes atendidos en atención primaria presentaba en su historial clínico uno o más trastornos mentales (Grandes, Montoya, Arietaleanizbeaskoa, Arce & Sánchez, 2011). La atención primaria, en el futuro próximo, tendrá que enfrentarse al desafío de gestionar una mayor cantidad de personas con síntomas de trastornos mentales, agravando una carga de trabajo ya elevada por la gestión de pacientes con síntomas de COVID 19.

Con estos supuestos, el objetivo principal de este trabajo es presentar la teoría de la *Street Level Bureaucracy*, elaborada por Michael Lipsky en 1980, y la teoría "Microinstitucional de implementación política", propuesta por Deborah Rice en 2013, útiles para el desarrollo de un marco analítico para el estudio del trabajo de los sanitarios de atención primaria, especialmente de los médicos de cabecera.

La estructura del trabajo es la siguiente, en la primera sección se presentará brevemente el concepto de "salud" y lo que ha supuesto el pasaje del modelo bio-médico al bio-psico-social. Sucesivamente, se introducirá el tema de la atención primaria, subrayando su posición en la organización de la mayoría de los sistemas sanitarios nacionales. Se presentarán las condiciones de trabajo de los profesionales de atención primaria y cómo éstas han cambiado por la pandemia por el virus SARS-CoV-2. Los síntomas psicológicos causados por las condiciones de trabajos normales y actuales serán profundizados, evaluando cómo la salud mental de los médicos, además de la de la población general, también se ha visto afectada. En la segunda sección, se presentarán las teorías de la Burocracia a Nivel de Calle (BNC) de Lipsky (1980) y la "Microinstitucional de implementación política" de Rice (2013) para construir un marco analítico útil para evaluar la gestión de la salud de los pacientes por parte de los médicos de cabecera. La tercera sección concluirá el presente trabajo con una reflexión sobre la utilidad del mismo, especialmente considerando la situación sanitaria actual.

## El concepto de "Salud", del modelo bio-médico al bio-psico-social. La centralidad del trabajo de los profesionales de atención primaria.

En 1948, la OMS definió la salud como "un estado de completo bienestar, físico, psíquico y social y no simple ausencia de enfermedad". Sucesivamente, alrededor de los años '70, el psiquiatra estadounidense George L. Engel propuso un modelo médico, inicialmente aplicado a la salud mental, en el cual la enfermedad y sus consecuencias son el resultado tanto de la esfera biológica, como de la psicológica y socio-comportamental. El modelo bio-médico, al contrario, se centra únicamente en la parte biológica, considerando el paciente como portador de una enfermedad y no como un individuo insertado en una sociedad. Según las palabras de Engel: "Un modelo médico también debe tener en cuenta al paciente, el contexto social en el que vive, y el sistema complementario ideado por la sociedad para tratar con los efectos perturbadores de la enfermedad, es decir, el papel del médico y los sistemas sanitarios" (Engel, 1977, pág.132). En consecuencia, el trabajo del médico de atención primaria y la organización del Sistema Sanitario Nacional (SSN), en este modelo, poseen una elevada importancia en la toma en carga del paciente. La sociedad está involucrada en la salud de los individuos. La atención sobre la percepción social e individual de la enfermedad es otra contribución del modelo bio-psico-social.

La organización sanitaria de la mayoría de los estados europeos es total o parcialmente descentralizada, representando la atención primaria la puerta de acceso al SSN (Progress Consulting S.r.l. y Living Prospects Ltd, 2012) y el punto de contacto entre

el SSN y la ciudadanía (Becchi, 2015). La importancia de la atención primaria fue señalada por la OMS en la "Declaración de Alma-Ata" de 1978, en la que se afirma la necesidad de incrementar su calidad y elaborar su organización con el objetivo principal de favorecer el acceso universal al SSN (WHO, 1978). En el documento se puede leer que "*Primary health care* es una atención sanitaria esencial basada en métodos y tecnología prácticos, científicamente sólidos y socialmente aceptables, que se hacen universalmente accesibles para las personas y las familias de la comunidad a través de su plena participación y a un costo que la comunidad y el país pueden permitirse mantener en cada etapa de su desarrollo en el espíritu de autosuficiencia y autodeterminación. Forma una parte integral tanto del sistema de salud del país, del cuál es la función central y el foco principal, como del desarrollo social y económico general de la comunidad. Es el primer nivel de contacto de las personas, la familia y la comunidad con el sistema nacional de salud llevando la atención médica lo más cerca posible del lugar donde viven y trabajan las personas, y constituye el primer elemento de un proceso continuado de atención médica." (World Health Organization-WHO, 1978, pag. 2-3).

"Atención primaria" es la traducción del término inglés "Primary health care". Según Becchi (2015), la traducción "Cure primarie", análogo de la fórmula en español, no es la más adecuada, ya que el término inglés incluye los términos "care" y "cure". La fórmula inglesa considera el carácter multidimensional de la salud, ya que "cure" se refiere a la resolución de la causa biológica de un signo o síntoma físico y psicológico, de la que se ocupan médicos especialistas con ayuda de fármacos, mientras que "care" subraya la importancia de la esfera psicológica y social de la salud. En la esfera "social" de la salud, además del papel de los trabajadores sociales, están incluidos los niveles organizacional e institucional del SSN, como por ejemplo las políticas y las instituciones que regulan y garantizan un acceso universal a la atención primaria. Por lo tanto, la traducción que más se aproxima al concepto original sería "asistencia socio-sanitaria primaria" (Becchi, 2015). La importancia del papel de la atención primaria ha sido incluida también entre los objetivos tanto del Mental Action Plan de la OMS (World Health Organization, 2013) como del Mental Health Declaration for Europe (WHO European Ministerial Conference on Mental Health, 2005). La figura profesional que tiene que poseer la justa sensibilidad para detectar debilidades en las tres esferas sanitarias, es, como se ha afirmado anteriormente, el médico de cabecera. La atención primaria es la puerta de acceso del SSN y el médico es la figura profesional que posee las llaves. Con el pasaje del modelo bio-médico al bio-psico-social, el trabajo de los médicos se ha vuelto considerablemente más complejo y la calidad de los servicios ofrecidos, ya que considera la esfera biológica, psicológica y social de una enfermedad, ha sido aumentada. Fundamental es entonces la colaboración del médico de cabecera con otros profesionales de la salud, como los de la salud mental.

No obstante la importancia y responsabilidad de su trabajo, los médicos de cabecera tienen que lidiar con la falta de recursos, materiales y temporales, dedicando un tiempo limitado a cada consulta. Ejercen bajo una alta demanda, escasos recursos y, además, con bajo nivel de control sobre su trabajo (Sundquist y Johansson, 2000). Si por un lado esto ofrece a los médicos un alto nivel de autonomía, al mismo tiempo les obliga a cargar totalmente con la responsabilidad de la gestión de los pacientes. Estas condiciones de trabajo pueden conducir a la aparición de reacciones estresantes, que, si se vuelven crónicas, pueden llevar a la aparición de trastornos psicológicos como el Síndrome de *Burnout*, característico de las profesiones sanitarias (Montero-Marin, et al., 2016; Dreher, Annegret, et al., 2019), el cual se correlaciona con síntomas y trastornos del área de la depresión (Schonfeld, Verkuilenc & Bianchi, 2019). Según Selye (1976),

que consideraba el estrés como cualquier reacción a una solicitación ambiental, el estrés se divide en "eustrés", funcional y adaptativo, y "distrés", una preocupación exagerada y experimentada cómo imposible de sobrepasar (Selye, 1976). El "estrés" fue definido por Lazarus y Folkman (1984) como un tipo particular de relación entre la persona y su entorno, que es evaluado por la persona como peligroso o que requiere un esfuerzo superior a los propios recursos. Una cronificación del tipo de estrés negativo puede conducir al síndrome de *Burnout*, definido por Maslach como un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización, es decir un actitud cínica, negativa y deshumanizada del paciente, y de reducción de la realización personal (Maslach, 1986). El *Burnout* deteriora progresivamente el empeño hacia el trabajo, vaciándolo de entusiasmo y llenándolo de ansiedad y rabia. Es típico de las profesiones sanitarias, sobre todo de aquellas que poseen un contacto cercano y prolongado con los pacientes. Entre estos se encuentran los médicos de cabecera, siendo el trabajo de esta categoría de profesionales en dificultad emocional, caracterizado por absentismo y una satisfacción laboral disminuida (Mc Cray, Cronholm, Bogner, Gallo & Neill, 2008).

Las condiciones de trabajo de los profesionales de atención primaria últimamente han empeorado a causa de la pandemia por SARS-CoV-2. "Como el primer contacto de primera línea para los pacientes con sospecha de infección por el SARS-CoV-2, los médicos generales están expuestos con frecuencia al virus y pueden convertirse en la fuente de propagación de la comunidad si no están adecuadamente protegidos." (Fiorino, Gionata, et al., 2020, pág. 1). Ha sido evidenciado que la categoría sanitaria con más profesionales fallecidos a causa del virus es la de los médicos de cabecera y de los médicos de urgencia, siendo Italia el país más afectado (Ing, Xu, Salimi & Torun, 2020). Además, hay que considerar también que el trabajo de todos los profesionales sanitarios se ha vuelto más mecánico y burocratizado a causa de los numerosos protocolos anticontagio, los protocolos identificativos y los protocolos administrativos de comunicación de datos, que tienen que implementar. No obstante, los médicos no han recibido la necesaria formación sobre la nueva enfermedad, infravalorando, especialmente en los primeros meses de 2020, su potencial infeccioso (Fiorino, Gionata, et al., 2020). Han tenido que enfrentarse a un aumento del número de consultas, sobretodo por su posición de primera línea en el SSN, sin poder contar con mayores recursos tanto temporales como materiales, como por ejemplo equipos de protección individual (Di Monte et al., 2020). Como consecuencia, y en línea con el modelo bio-psico-social de la salud, también la salud mental de los médicos se ha visto afectada por la pandemia. El agotamiento emocional y la aparición de sentimientos negativos hacia el propio trabajo han sido encontrados en muchos médicos de atención primaria, siendo la mayoría de estos expuestos a un alto riesgo de desarrollo de burnout en el caso de que las solicitudes ambientales y la posibilidad de contagio sigan altas y los recursos bajo (Di Monte et al., 2020). Para lidiar con esta sintomatología debida a la posición de primera línea frente al COVID-19, se aconseja que los médicos sean ayudados a desarrollar estrategias orientadas a las soluciones de problemas, falta de recursos y formación, más que al nivel emocional del síndrome, ya que las emociones pueden ser demasiado intensas para ser reguladas y utilizadas productivamente (Di Monte et al., 2020, pág.1). Además de síntomas relacionados con el estrés, se ha individuado también una elevada prevalencia de una sintomatología relacionada con la ansiedad. El miedo de poder contraer el virus, llevarlo a casa y la preocupación de volver al día siguiente al trabajo, son algunas de las causas de ansiedad más frecuentes individuadas en la población de médicos de cabecera (Monterrosa-Castro, Redondo-Mendoza, & Mercado-Lara, 2020). La OMS, en su publicación "Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020" consciente de los riesgos psicosociales relacionados con el tratamiento de la pandemia, advierte a los profesionales sanitarios de que: "Desafortunadamente, algunos trabajadores de la salud pueden experimentar el rechazo de su familia o comunidad debido al estigma o al miedo. Esto puede provocar que una situación ya desafiante de por sí, sea mucho más difícil. Si es viable, seguir en contacto con sus seres queridos, incluso a través de métodos digitales, es una forma de mantener la relación. Acuda a sus colegas, su gerente u otras personas de confianza para obtener apoyo social; sus colegas pueden estar teniendo experiencias similares a las suyas" (World Health Organization, 2020).

Como se señaló en la introducción, también la salud mental de la población general ha empeorado. Las preocupaciones para el futuro, la crisis socio-económica y los efectos secundarios de las medidas sanitarias, como el confinamiento y el distanciamiento social, han producido un aumento del número de síntomas relacionados con la ansiedad y la depresión (Serafini, Parmigiani, Amerio, Aguglia, Sher & Amore, 2020). El empeoramiento de la salud mental poblacional se suma a una situación ya largamente comprometida: en 2011, el 38,2 % de la población europea había padecido en el último año un tipo de trastorno mental. También en este caso, confirmando cuanto está ocurriendo hoy en día, se ha encontrado una alta tasa de trastornos depresivos y de ansiedad. (Wittchen, Jacobi, Rehm, Gustavsson, Svensson, Jönsson, ... & Fratiglioni, 2011). Según un report de 2013 de la OMS, el suicidio es la segunda causa de muerte entre los jóvenes (World Health Organization, 2013). Por último, el 37,8% de una muestra de 2.500 pacientes atendidos en atención primaria, presentaba en su historial clínico uno o más trastornos mentales (Grandes, Montoya, Arietaleanizbeaskoa, Arce & Sánchez, 2011). Es posible afirmar que en el próximo futuro, dada la posición de primera línea de los médicos de atención primaria, el número de personas que acudirán a sus consultas, presentando una sintomatología de sufrimiento psicológico, se incrementará.

Como se señaló anteriormente, los médicos de cabecera poseen las llaves de la puerta de acceso al SSN. Por esta razón, el acceso a los servicios de salud mental especializados será más complicado, dado el incremento en la población del malestar psicológico, el número elevado de médicos fallecidos o con sintomatología psicológica relacionada con la ansiedad, el estrés y la preocupación en diferentes áreas personales, y la falta de recursos temporales y materiales. Favorecer un acceso universal a las curas (Petmesidou, Guillén, & Pavolini, 2020) ya estaba al centro de las indicaciones para la mejora de los servicios especializados en varios documentos tanto de la OMS (World Health Organization, 2013) como del Principado de Asturias, que en 2015 escribe: "Se deben garantizar las óptimas condiciones de acceso a los recursos a cada ciudadano, entendiendo que incluye la eliminación de barreras físicas, organizativas y las relacionadas con la actitud de los profesionales." (Principado de Asturias, 2015).

Por ende, la gestión de la salud mental por parte de los médicos de cabecera podría representar un problema de acceso para los ciudadanos. Un marco analítico que permite estudiar dicha gestión es la teoría de la "Street Level Bureaucracy" de Michael Lipsky (1980) y la teoría "Micro-institucional de implementación política" de Deborah Rice (2013). Considerando que a causa de la pandemia las condiciones de trabajo de los médicos están empeorando, así como su salud mental y la de los ciudadanos, la presentación de dicho marco analítico es extremamente útil y actual, directa a la individuación de mejoras en dicha gestión, conduciendo, según una óptica de abajo a arriba (bottom up) de implementación y modulación política, a una mejora de los servicios ofrecidos por el Estado de Bienestar, en particular en lo que concierne la salud mental.

#### Street Level Bureaucracy y Teoría micro-institucional de implementación política.

El marco analítico aquí brevemente expuesto, representa un instrumento capaz de evaluar la gestión de la salud por parte de los médicos de cabecera, considerando variables institucionales, organizativas y relacionales (médico-ciudadano). Se ofrece una visión de conjunto de una realidad y de las dinámicas que actualmente están al centro del debate científico alrededor de la pandemia por SARS-CoV-2. Con esto, se quiere también afirmar la importancia y el potencial que el rol del médico de cabecera posee, considerando también las condiciones de trabajo en las cuáles tienen que ejercer, especialmente durante la actual pandemia (Di Monte, et al., 2020; Fiorino, Gionata, et al 2020). Tomar conciencia de la centralidad y las funciones de los médicos de cabecera de implementación y modulación de políticas públicas, además de incentivar la mejora política y organizativa del Estado de Bienestar, beneficia también a los mismos profesionales a través de la reflexión sobre su trabajo, las responsabilidades y las dificultades que conlleva. Estas reflexiones, como ha sido demostrado, especialmente si son conducidas en un grupo de sanitarios con tareas afines, ofrece un beneficio y un alivio de los síntomas de estrés y burnout típicos de las profesiones sanitarias (Molero Jurado, Pérez-Fuentes, Gázquez Linares, & Barragán Martín, 2018).

A continuación, se presentan las características principales de las dos teorías y, en la cuarta sección, se reflexionará sobre la utilidad que, especialmente ahora a causa la pandemia, poseen en el análisis del trabajo de los profesionales de atención primaria.

Street Level Bureaucracy (Lipsky, 1980)

Los Burócratas a Nivel de Calle (BsNC), por definición, son trabajadores posicionados en la primera línea de la organización de los servicios públicos. Ejerciendo de cara al público, su trabajo tiene que poseer algunas características necesarias para ser definidos BsNC, ya que como afirma Lipsky en la nueva edición de su volumen (2010), no todos los empleados públicos de primera línea lo son. Algunos de ellos son policías, profesores, trabajadores sociales, personal sanitario de atención primaria y jueces.

Esquemáticamente, la teoría de Lipsky (1980) se basa en cuatro conceptos. Primero (1), los BsNC tienen que gestionar una gran cantidad de consultas en poco tiempo y con pocos recursos materiales. Segundo (2), poseen una notable discrecionalidad en la implementación de su profesión, ejercida a través de los beneficios y sanciones que los BsNC conceden a los usuarios, determinando la naturaleza, la cantidad y la calidad de los mismos (Lipsky, 1980). Tercero (3), los BsNC son *policy makers*, es decir que lo que "hacen" modula la política así como fue concebida a nivel institucional. Cuarto (4), los burócratas a nivel de calle ejercen al interno de un dilema de método entre objetivos centrados en los clientes y objetivos organizativos.

Los BsNC tienen que hacer frente a una gran cantidad de trabajo, según Lispky, infinita (1980). La "cantidad de trabajo" está representada por los ciudadanos que necesitan los servicios de estos empleados públicos. Para atenderlos, los BsNC disponen de poco tiempo, dada la gran cantidad de solicitudes. El ejemplo más evidente es aquel del funcionario de cualquier servicio público de atención al ciudadano que entra al trabajo consciente de que tendrá que atender personas hasta que acabe su turno, para volver a empezar al día siguiente, necesariamente dedicando un tiempo limitado a cada consulta.

Otro ejemplo que presenta el autor es aquel del personal de educación encargado, limitadamente en el horario escolar, de una clase con numerosos alumnos, cada uno con sus propias peculiaridades y dificultades (Weatherley, & Lipsky 1977). Para hacer frente a esta situación de fuerte demanda y estrés, que en particular en las profesiones sanitarias puede conducir a síndromes como el Burnout (Molero Jurado, Pérez-Fuentes, Gázquez Linares, & Barragán Martín, 2018), los BsNC desarrollan algunos mecanismos de afrontamiento (coping) de economía cognitiva, llamados bias y heurísticos. El objetivo de estos instrumentos es, además de protegerse a sí mismo, procesar mucha información en poco tiempo y lidiar con la complejidad de la realidad, influyendo directamente en los procesos cognitivos de toma de decisiones (Tversky y Kahneman, 1974; Kahneman y Tversky 1979). Hay que subrayar, para evitar perder el focus del tema, que estos mecanismos de ahorro cognitivo poseen un origen individual pero evidentemente influenciado por la estructura y la organización en la que dicha individualidad se mueve y desarrolla. Estas temáticas serán profundizadas sucesivamente en la presentación de la teoría de Rice (2013). Algunos mecanismos son la limitación del acceso y la demanda de los ciudadanos, el desarrollo de rutinas, la utilización de estereotipos, simplificaciones y la modificación del concepto de "trabajo" y "cliente" (este último instrumento será también considerado en la presentación del dilema de los BsNC) (Lipsky, 1980). Un claro ejemplo que presenta Lipsky, es la tendencia de los policías estadounidenses a realizar más controles a personas de origen africana (Lipsky, 1980). Para resumir, utilizando las palabras de Lipsky: "La habilidad del burócrata a pie de calle de considerar las personas como individuos está significativamente comprometidas por la necesidad de la organización de llevar a cabo el trabajo rápidamente utilizando los recursos que posee" (Lipsky, 2010, pág.44). El rápido y repetido procesamiento de los ciudadanos por parte de los BsNC, a través de atajos cognitivos, puede conducirlos a realizar una segmentación de la población a través de macro-categorías, como, por ejemplo, "adulto de color" (Lipsky, 1980).

El segundo concepto de la teoría de la BNC (Lipsky, 1980) es la discrecionalidad y la autonomía que los BsNC poseen en el ejercicio de sus funciones. Consiste en la posibilidad de "determinar la naturaleza, la cantidad y la calidad de beneficios y sanciones, concedidos, previstos por sus agencias." (Lipsky, 2010, pág.13). La discrecionalidad es la característica, avalada a nivel institucional y organizativo, que permite a los BsNC emplear los mecanismos de afrontamiento anteriormente citados, realizando un servicio objetivo e igual para toda la ciudadanía y al mismo tiempo personalizado al "caso" concreto de la persona que atienden. "Ciertas características del trabajo de los burócratas a pie de calle hacen difícil, si no imposible, reducir el modelo programado, (...), los burócratas a pie de calle trabajan en situaciones que a menudo requieren responder a la dimensión humana de la situación." (Lipsky, 2010, pág.16). Por lo tanto, a nivel institucional y de organización de las políticas públicas, se prevé que los trabajadores de primera línea, dada sus condiciones de trabajo, y la necesidad de realizar un servicio igualitario y personalizado al mismo tiempo, posean el instrumento de la discrecionalidad. De este modo, el nivel institucional, donde se dibujan las leyes que permiten la organización de los servicios, concede a los BsNC la capacidad de modular las políticas, asumiendo el rol de policy makers. Los jueces, trabajadores públicos que ejercen cara a cara con los ciudadanos, emplean su sensibilidad a la hora de aplicar una ley u otra (Biland, & Steinmetz, 2017). Los médicos de cabecera eligen cuál es el mejor tratamiento que necesita un paciente o cuál es el servicio especializado más adecuado para su sintomatología. Se remite a la parte de sección dedicada a la presentación de la teoría de Rice (2013) para unas reflexiones más profundas sobre este tema, con la afirmación, cogida de Anthony Giddens (1981; 1991) y respaldada por Lipsky en la última edición de su volumen (2010), que la discrecionalidad permite a los BsNC moverse en autonomía sin saltar el marco establecido por la ley. Es decir, la ley permite y al mismo tiempo impide la discrecionalidad.

Resumiendo, en la teoría de Lispky, los BsNC ejercen con escasos recursos, recurriendo a mecanismos de afrontamiento, implementando la discrecionalidad y una relativa autonomía. La cuarta característica de la teoría de la BNC está representada por el dilema con el cuál los BsNC tienen que convivir. El subtítulo del volumen de Lipsky es, de hecho: "El dilema del individuo en los servicios públicos". En pocas palabras, el dilema puede ser explicado a través del conflicto interior de los BsNC entre los objetivos organizativos y el objetivo ideal, aquel esperado y teórico, del servicio público en el que trabajan (Lipsky, 1980). Un ejemplo, claro, extremo y dramático de este dilema, está hoy en día de actualidad. Debido a la escasez de recursos, sobre todo temporal y de camas disponibles, los profesionales sanitarios se están viendo obligados a elegir que paciente atender entre varios que necesitan cuidados. El dilema se realiza a causa del conflicto entre el objetivo ideal de atender a todas las personas y el objetivo organizativo de utilizar los recursos disponibles. La solución, dramática, al desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado de la salud carga, en primera instancia, sobre el personal sanitario (Jaziri y Alnahdi, 2020). Otra manifestación del dilema que actualmente están viviendo los BsNC que ejercen a nivel sanitario se presenta en ámbito oncológico. Los pacientes oncológicos necesitan medicamentos farmacológicos específicos, como la quimioterapia, que como efecto secundario baja sus defensas inmunitarias aumentando el riesgo de contagio por SARS-CoV-2. Para disminuir el riesgo de contagio sería necesario suspender las curas quimioterápicas, no controlando el desarrollo tumoral. Los pacientes son los que tienen que tomar esta decisión, confiando en la opinión de los sanitarios que se ven cargados de encontrar una solución sanitaria a este dilema (Chakraborty e Pandey, 2020). Es evidente que estas situaciones producen fuertes reacciones estresantes en los profesionales sanitarios que, cómo afirmado anteriormente, pueden conducir a la aparición de síndromes cómo el del burnout (Di Monte et al., 2020).

En el trabajo cotidiano en situaciones normales de los BsNC, el dilema puede surgir también del conflicto entre ofrecer un servicio personalizado o generalizado. Además de la cantidad de recursos disponibles, influye el tipo de relación que se instaura entre BsNC y ciudadanos. La *compliance* que el ciudadano demuestra respecto a las indicaciones y consejos del BsNC, puede conducir a un tratamiento más personalizado. Una toma de decisiones independiente del ciudadano puede ser percibida por el BsNC como una amenaza, el cual reacciona "haciéndole la vida más difícil" (Wells, 1997). Para Lipsky (1980), la relación entre BsNC y ciudadanos es tanto de reciprocidad como conflictiva. Otra variable que influye en el carácter más o menos conflictivo de la relación, es la voluntariedad del contacto, es decir, si el ciudadano entra en relación con el BsNC casualmente o debido a una necesidad (Lipsky, 1980). No existirá la misma relación entre un médico de cabecera y un ciudadano que atiende a su consulta, que entre un oficial de policía y un presunto criminal, aunque a nivel general las dos relaciones se establecen entre un funcionario público "de primera línea" y un ciudadano.

Concluyendo sobre el dilema de los BsNC, según Leon Festinger (1957), autor de la "Teoría de la disonancia cognitiva", a nivel individual este se solucionaría realizando un cambio en el entorno, modificando el propio comportamiento o el propio mundo cognitivo, es decir, las representaciones cognitivas de los objetos o relaciones causas de la disonancia. Los individuos logran estos cambios aplicando las estrategias y mecanismos de afrontamiento que han sido presentados anteriormente.

A continuación, se presenta la teoría de Deborah Rice, uno de los desarrollos más actuales de la teoría de Lipsky, que ha contribuido al avance del estudio de las características de los BsNC como *policy makers*, considerando también las variables institucionales (nivel macro) y organizativas (nivel meso) que influyen en su relación con los ciudadanos y centrándose en su trabajo al interno del Estado de Bienestar (Rice, 2013).

Teoría Micro-institucional de implementación política (Rice, 2013)

La teoría de Deborah Rice (2013), desarrollo de la teoría de Lipsky (1980), amplía la visión sobre las variables implicadas en la relación ciudadanos-BsNC ofreciendo una presentación esquemática y directa. Rice consigue realizar una síntesis entre la teoría de la BNC y la "Teoría de la Estructuración" de Anthony Giddens (1991), autor que considera la "Estructura" como el conjunto de reglas y recursos que pueden facilitar u obstaculizar la acción humana. Además, considera la "Agencia" (*Agency*) como la capacitad de los individuos de generar cambios (1981).

Abriendo un paréntesis sobre las dinámicas descritas por Giddens, es interesante ver cómo la teoría de la estructuración es afín a la "Teoría cognitivo-social de la personalidad" de Albert Bandura (1999). Padre de la "teoría del aprendizaje social", Bandura teoriza la fórmula del "determinismo recíproco triádico" que se instaura entre la persona, su entorno y su conducta: cada uno de estos tres términos determina los otros dos en un proceso continuo de "influencias". En particular, Bandura (1989) introduce el término "agentividad" (Agency), definido como la capacidad de actuar intencionalmente en el contexto social para generar un cambio. Es interesante observar cómo tanto Giddens como Bandura utilizan la misma palabra, Agency, para describir la capacidad del individuo de generar cambios. La diferencia reside en el nivel de análisis: para Bandura esta capacidad es una variable micro que contribuye a la formación de la personalidad; mientras que para Giddens contribuye a los cambios en la Estructura. Con otras palabras: "Si la teoría de Giddens ilumina los "aspectos de la producción de la interacción" como los de la constitución del significado, la moralidad y el poder, se propone que Bandura oriente el análisis proporcionando una visión de los mecanismos cognitivos utilizados por los agentes en esa producción" (Geneve, 2009, pág.9). Oppong (2014) realiza un trabajo de síntesis entre las dos teorías, gráficamente resumido en la Figura 1 donde aparecen tanto las variables empleadas por Giddens como aquellas utilizadas por Bandura.

En este debate, la teoría "Micro-institucional de implementación política" de Rice (2013) contribuye a la individuación de ulteriores variables que influencian tanto la conducta del BsNC, como la de los ciudadanos y la relación entre ambas. En particular, a nivel macro considera las instituciones, la sociedad y el contexto sistémico; a nivel meso, el contexto organizativo, y a nivel micro, las variables personales de los dos sujetos involucrados en la relación. La teoría de Rice es representada gráficamente en la figura 2.

Análogamente a las otras dos teorías, en la de Rice cada uno de los términos contribuye a determinar los otros, realizándose varias dinámicas de influencia multinivel. La estructuración social y la implementación política de arriba hacia abajo (*top down*) y la de abajo hacia arriba (*bottom up*) se encuentran, según la autora, en la relación BsNC-ciudadano.

Respecto al trabajo de los profesionales de atención primaria y su caracterización como *policy makers*, Rice afirma que el Estado de Bienestar no es solamente aquel que existe a nivel legislativo sino, más concretamente, aquel que surge de la interacción entre BsNC y ciudadanos (Rice, 2013). Además, la autora concluye, en acuerdo con Lipsky y Giddens, que las acciones agregadas de los BsNC tienen el poder de cambiar la institución del Estado de Bienestar.

Concluyendo esta sección, cabe hacer una última reflexión sobre la posibilidad de que el trabajo de los médicos de atención primaria genere problemas de acceso a los servicios especializados, como los de salud mental. Como se indicó previamente, los médicos de atención primaria en la mayoría de los estados europeos representan las puertas de acceso al SSN (Progress Consulting S.r.l. y Living Prospects Ltd, 2012). Ejerciendo su discrecionalidad, al interno de una relativa autonomía, los BsNC que trabajan en atención primaria tienen el poder de modular y distorsionar el Estado de Bienestar (Rice, 2013). La gestión que un médico realiza de los pacientes que acuden a su consulta puede generar problemas de acceso y navegación por los servicios sanitarios, en facetas tales como la aceptabilidad, accesibilidad, disponibilidad, conveniencia y adecuación de los mismos (Petmesidou, Guillén, & Pavolini, 2020). Los médicos de cabecera tienen que poseer una preparación académica necesaria para detectar las debilidades de tipo psicológico para intervenir en la fase prodrómica del desarrollo de un posible trastorno mental. La posibilidad de que los médicos puedan obstaculizar el acceso a los servicios sanitarios específicos repercute también en la relación que se instaura con los ciudadanos, que puede caracterizarse por un alto nivel de desconfianza y sospecha (Wells, 1997). La compliance del usuario es un factor fundamental para un tratamiento más personalizado (Wells, 1997); mientras que un alto nivel de resistencia del usuario a las indicaciones del BsNC puede representar para éste una "amenaza", conduciendo a una mayor burocratización del tratamiento.

En definitiva, la teoría de la "Burocracia a Nivel de Calle" de Michael Lipksy (1980) y la teoría "Micro-institucional de implementación política" de Deborah Rice (2013), conjuntamente, representan un marco analítico utilizable en el estudio de la implementación de las políticas públicas y su mejora, tanto a nivel micro, como macro. La idea según la cual las decisiones de los BsNC, de bajo nivel jerárquico, distorsione las políticas según fueron concebidas, ejerciendo una grande influencia en la vida de los ciudadanos con los cuáles entran en contacto, ofrece tanto al legislador, como al gerente (manager) de un servicio público, como al mismo BsNC, la posibilidad de mejorar la implementación de los servicios públicos, con un aumento de su calidad y el consiguiente beneficio para la ciudadanía. Sería necesario trabajar, como sugiere Lipsky en la parte final de su volumen (2010), sobre la cantidad de recursos que los BsNC tienen a disposición, mejorando la supervisión por parte de los gerentes sobre las conductas autónomas de los BsNC, así como sobre la percepción de los ciudadanos de la burocracia, hasta ahora denotada por una acepción negativa (Zacka, 2017).

En la siguiente sección se concluirá el presente texto, con algunas reflexiones finales sobre cómo las condiciones de trabajo de los BsnC empleados en los servicios sanitarios, entre los que se encuentran los médicos de cabecera, se han visto afectadas y que

repercusiones generan en la implementación política del Estado de Bienestar y en la calidad de los servicios ofrecidos.

#### Conclusiones.

En 1948 la Organización Mundial de la Salud determinó que la "Salud", a nivel ontológico, posee características biológicas, psicológicas y sociales y que, además, no supone únicamente la ausencia de enfermedades. Años más tarde el médico estadounidense Geroge L. Engel propuso que la medicina pasase de un modelo biológico, donde los esfuerzos sanitarios se dirigían únicamente a la resolución de un problema físico, a un modelo bio-psico-social, acentuando tanto la fenomenología psíquica y social de una enfermedad como sobre los servicios sanitarios colectivos encargados de su tratamiento. La estructura moderna de la mayoría de los sistemas sanitarios nacionales prevé que sea la atención primaria la que ocupe la posición de primera línea en la relación con la ciudadanía. En particular, los médicos de cabecera son la categoría profesional con mayores responsabilidades sanitarias, representando la puerta de acceso al Sistema Sanitario Nacional. Por lo tanto, su gestión de los pacientes puede favorecer u obstaculizar el recorrido clínico de una persona con necesidades sanitarias. No obstante, a pesar de la notable importancia de su trabajo, los profesionales de atención primaria tienen que ejercer bajo una escasez de recursos tanto materiales como temporales. La fuerte presión, producida por la alta demanda y los bajos recursos, provoca reacciones de estrés y ansiedad que pueden conducir al profesional a desarrollar síndromes como el del Burnout. Las condiciones de trabajo de los profesionales sanitarios de atención primaria se han visto más comprometidas aún debido la pandemia por SARS-CoV-2. La alta contagiosidad del virus y la necesaria implementación de protocolos para evitar su propagación ha provocado un aumento del número de consultas y una mayor mecanización de su trabajo. El riesgo de contagiarse, así como la posibilidad de ser los responsables del contagio de los propios seres queridos, el miedo a fallecer y la incertidumbre sobre el final de la pandemia, están provocando en los profesionales de atención primaria un malestar psicológico, responsable de la acentuación del estrés y ansiedad clásicos. En general, la salud mental de la ciudadanía también está empeorando e, indudablemente, los profesionales de atención primaria verán un incremento del número de consulta de personas que se dirigen a ellos presentando una sintomatología conducible a la esfera psicológica de la salud. De nuevo, la gestión de los pacientes por parte de los profesionales de atención primaria será fundamental a la hora de permitir un acceso rápido y eficaz a los servicios especializados necesarios en la cura de posibles trastornos mentales.

En base a estas premisas, en este *paper* se ha desarrollado un marco analítico útil para el análisis del trabajo de los profesionales de atención primaria. La teoría de la *Street Level Buraucracy* de Michael Lipsky (1980) y la teoría "Micro- institucional de implementación política" de Deborah Rice, en base a las características del trabajo de los médicos de cabecera como burócratas a nivel de calle, ofrecen la posibilidad de reflexionar sobre la implementación política del Estado de Bienestar, actualmente afectado a causa de la pandemia por SARS-CoV-2. Esto permitiría, entre otras posibilidades, una mejora de la gestión de los pacientes y del acceso al Servicio Sanitario Nacional.

#### Referencias bibliográficas.

Bandura, A. (1989). Human agency in social cognitive theory. *American psychologist*, 44(9), 1175.

Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. *Handbook of personality*, 2, 154-96.

Becchi, M. A. (2015). L'Università nella formazione delle Cure Primarie e della Medicina Generale. *Saluteinternazionale*. *Info*.

Biland, É., & Steinmetz, H. (2017). Are judges street-level bureaucrats? Evidence from French and Canadian family courts. *Law & Social Inquiry*, 42(2), 298-324.

Chakraborty, M., & Pandey, M. (2020). Caring for cancer patients in the Covid pandemic: choosing between the devil and deep sea. *World journal of surgical oncology*, 18(1), 1-5.

Di Monte, Cinzia, et al. "From Resilience to Burnout: psychological features of Italian General Practitioners during COVID-19 emergency." Frontiers in Psychology 11 (2020).

Dreher, Annegret, et al. "Prevalence of burnout among German general practitioners: comparison of physicians working in solo and group practices." PloS one 14.2 (2019): e0211223.

Engel, G. L. (1977). The need for a new medical model: a challenge for biomedicine. *Science*, 196(4286), 129-136.

Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance (Vol. 2). Stanford university press.

Fiorino, Gionata, et al. "Clinician Education and Adoption of Preventive Measures for COVID-19: A Survey of a Convenience Sample of General Practitioners in Lombardy, Italy." *Annals of internal medicine* (2020).

Geneve, A. (2009). Towards an integrated framework of analysis: exploring 'women's participation in the Australian digital content industry'.

Giddens, A. (1991). Structuration theory. Past, Present and Future. In: Bryant, C. and Jary, D.(eds.). Giddens' Theory of Structuration. A Critical Appreciation. London: Routledge.

Giddens, A. (1981). Agency, institution, and time-space analysis. Advances in social theory and methodology. Toward an integration of micro-and macro-sociologies, 161-174.

Grandes, G., Montoya, I., Arietaleanizbeaskoa, M. S., Arce, V., & Sanchez, A. (2011). The burden of mental disorders in primary care. European Psychiatry, 26(7), 428-435.

Ing, E. B., Xu, Q., Salimi, A., & Torun, N. (2020). Physician deaths from corona virus (COVID-19) disease. *Occupational Medicine*, 70(5), 370-374.

Jaziri, R., & Alnahdi, S. (2020). Choosing which COVID-19 patient to save? The ethical triage and rationing dilemma. *Ethics, Medicine and Public Health*, 15, 100570.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). On the interpretation of intuitive probability: A reply to Jonathan Cohen.

Lazarus, Richard S., and Susan Folkman. *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company, 1984.

Lipsky, M. (1980). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service. Russell Sage Foundation.

Lipsky, M. (2010). Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public service. Russell Sage Foundation.

McCray, L. W., Cronholm, P. F., Bogner, H. R., Gallo, J. J., & Neill, R. A. (2008). Resident physician burnout: is there hope? *Family medicine*, 40(9), 626.

Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W. B., & Schwab, R. L. (1986). *Maslach burnout inventory* (Vol. 21, pp. 3463-3464). Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.

Molero Jurado, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., Gázquez Linares, J. J., & Barragán Martín, A. B. (2018). Burnout in health professionals according to their self-esteem, social support and empathy profile. *Frontiers in psychology*, *9*, 424.

Monterrosa-Castro, A., Redondo-Mendoza, V., & Mercado-Lara, M. (2020). Psychosocial factors associated with symptoms of generalized anxiety disorder in general practitioners during the COVID-19 pandemic. *Journal of Investigative Medicine*, 68(7), 1228-1234.

Montero-Marin, J., Zubiaga, F., Cereceda, M., Piva Demarzo, M. M., Trenc, P., & Garcia-Campayo, J. (2016). Burnout subtypes and absence of self-compassion in primary healthcare professionals: A cross-sectional study. *PloS one*, *11*(6), e0157499.

Oppong, S. (2014). Between Bandura and Giddens: Structuration theory in social psychological research?.

Petmesidou, M., Guillén, A. M., & Pavolini, E. (2020) Health care in post-crisis South Europe: Inequalities in access and reform trajectories. Social Policy & Administration.

Principado de Asturias (2015). Plan de salud mental del Principado de Asturias 2015-2020.

Progress Consulting S.r.l. y Living Prospects Ltd (2012). The management of health systems in the EU Member States. The role of local and regional authorities. DOI: 10.2863/83500. European Union.

Rice, D. (2013). Street-level bureaucrats and the welfare state: Toward a micro-institutionalist theory of policy implementation. *Administration & Society*, 45(9), 1038-1062.

Schonfeld, I. S., Verkuilen, J., & Bianchi, R. (2019). Inquiry into the correlation between burnout and depression. *Journal of occupational health psychology*.

Selye, H. (1976). Stress without distress. In *Psychopathology of human adaptation* (pp. 137-146). Springer, Boston, MA.

Serafini, G., Parmigiani, B., Amerio, A., Aguglia, A., Sher, L., & Amore, M. (2020). The psychological impact of COVID-19 on the mental health in the general population. *QJM: An International Journal of Medicine*, *113*(8), 531-537.

Sundquist, J., & Johansson, S. E. (2000). High demand, low control, and impaired general health: working conditions in a sample of Swedish general practitioners. Scandinavian journal of public health, 28(2), 123-131.

Tversky, A., & Kahneman, D. (1974). Judgment under uncertainty: Heuristics and biases. *science*, *185*(4157), 1124-1131.

Weatherley, R., & Lipsky, M. (1977). Street-level bureaucrats and institutional innovation: Implementing special-education reform. *Harvard educational review*, 47(2), 171-197.

Wells, J. S. (1997). Priorities, "street level bureaucracy" and the community mental health team. *Health & social care in the community*, 5(5), 333-342.

Wittchen, H. U., Jacobi, F., Rehm, J., Gustavsson, A., Svensson, M., Jönsson, B., ... & Fratiglioni, L. (2011). The size and burden of mental disorders and other disorders of the brain in Europe 2010. *European neuropsychopharmacology*, 21(9), 655-679.

WHO (1978). Declaration of Alma-Ata. International Conference on Primary Health Care. Alma-Ata, USSR, 6-12 September 1978.

WHO European Ministerial Conference on Mental Health (2005). Mental Health Declaration for Europe.

World Health Organization. (2013). Mental health action plan 2013-2020.

World Health Organization. (2020). *Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak, 18 March 2020* (No. WHO/2019-nCoV/MentalHealth/2020.1). World Health Organization.

Zacka, B. (2017). When the state meets the street. Harvard university press.

# BLOQUE 4: DESIGUALDAD, GÉNERO Y TRABAJO DE CUIDADOS

## MUJERES RURALES ENTRE LA TRADICIÓN Y LA MODERNIDAD, RESPUESTAS LOCALES EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA EN ALBACETE A PRÁCTICAS DE LAS CADENAS DE VALOR GLOBALES

Aurora Galán Carretero<sup>1</sup> y María José Díaz Santiago<sup>2</sup>

1 Profesora Docente e Investigadora de Sociología, Facultad de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de Albacete UCLM

2 Profesora Docente e Investigadora, U. D de Sociología Aplicada, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, UCM.

La comunicación quiere dar cuenta de los resultados de una investigación realizada en el año 2018-2019 sobre los trabajos de las mujeres rurales en la industria agroalimentaria albacentense como sector clave: una respuesta local a problemas globales que, desde la perspectiva de género, dibuja el recorrido de unas cadenas de valor globales que significan a las mujeres en el emprendimiento.

Los resultados se centran en el trabajo y/o experiencias de las mujeres en la industria agroalimentaria en las zonas de campo de Montiel y la sierra de Segura y de Alcaraz en la provincia de Albacete. La combinación de actividades productivas y reproductivas en la explotación agraria y la transformación alimentaria que permite a las mujeres tener un trabajo remunerado o complementar la renta agraria en un contexto dónde la mayoría de los trabajos agrícolas están vetados y que determina unas condiciones de vida y trabajo en zonas altamente vulnerables. En esta comunicación se presentarán parte de los resultados de esta investigación.

Palabras clave: mujeres rurales, industria agroalimentaria, vulnerabilidad, desarrollo local, cadenas globales.

## MUJERES RURALES ENTRE LA TRADICIÓN Y LA MODERNIDAD, RESPUESTAS LOCALES EN LA INDUSTRIA AGROALIMENTARIA EN ALBACETE A PRÁCTICAS DE LAS CADENAS DE VALOR GLOBALES

La investigación a la que hace referencia esta comunicación se centró en el trabajo de las mujeres en la industria agroalimentaria en las zonas de campo de Montiel y la sierra de Segura y de Alcaraz en la provincia de Albacete<sup>2</sup>. Los procesos de desagrarización del mundo rural y los cambios que suponen en el empleo femenino, modifican la concepción de las relaciones en la familia rural y suponen un hándicap para las administraciones públicas ante los nuevos requerimientos del trabajo como articulador de lo social.

Las mujeres emplazadas tradicionalmente en la industria agroalimentaria, confección y calzado han desarrollado tareas productivas que facilitan la combinación de actividades

-

<sup>&</sup>lt;sup>2</sup> Proyecto de investigación financiado por el Instituto de Estudios Albacetense, año 2018-2019.

productivas y reproductivas en la explotación agraria. El trabajo en la transformación alimentaria permite a las mujeres tener un trabajo remunerado, regulado, formalizado, así como complementar la renta agraria en un contexto donde la mayoría de los trabajos agrícolas la están vetados (Escurriol, Binimelis, Rivera-Ferre, 2014).

En las últimas décadas los estudios sobre mujeres rurales y su importancia en el desarrollo rural han contemplado el papel de la mujer rural desde un plano secundario a la actividad agraria (García Bartolomé, 1999; San Pedro Gallego, 2000; García Ramón, 2000), como catalizador del desarrollo rural (García Sanz, 2003; García Ramón y Baylina, 2000) y bajo la centralidad del trabajo (Oliva y Camarero, 2005; Candela y Piñón, 2005). Centralidad basada en la invisibilidad del trabajo de las mujeres que, realizada mediante diversos procesos, presentan 'a simple vista "las expresiones que utilizan los propios actores sociales [y que] muestran hasta qué punto ha sido asumida la invisibilidad de su trabajo" (Oliva y Camarero, 2005: 4). Estudios sobre las mujeres trabajadoras y la sociedad rural (García Ferrando, 1977), que transitan por los cambios generacionales como círculo quebrado (Camarero, Sampedro, Mazariegos, 1991), emprendedoras rurales (Luis Camarero, 2005) o motor de desarrollo rural. Visibilizando, esa transformación que está sufriendo el trabajo de las mujeres rurales como agentes de cambio bajo dicho círculo quebrado (Camarero, 1991), en un trabajo desvelado (Instituto de la Mujer, 2005), pendiente de desarrollo en su faceta empresarial (2007), bajo socializaciones diferenciadas (Galán y Díaz, 2007) o su huida (Sampedro, 2016), como temas específicos.

En este sentido de visibilizar el trabajo realmente existente (Castillo, 2004), supuso hacer una investigación que tenía como objetivo el estudio de las condiciones de vida y trabajo de las mujeres rurales de Campo de Montiel y Sierra del Segura y Alcaraz, zonas altamente vulnerables localizadas en la provincia de Albacete (Zonas ITI); su inserción en el sistema productivo local en la industria agroalimentaria; la identificación de estrategias familiares que les llevan a incorporarse al mercado de trabajo del sector agroalimentario y su aportación al desarrollo rural. Mediante una metodología mixta que partía de una exhaustiva revisión documental y bibliográfica; uso secundario de estadísticas y realización de entrevistas en profundidad semiestructuradas.

Esta comunicación recoge algunos de los resultados de dicha investigación y da cuenta del impacto de la actividad de las mujeres rurales albacetenses en estas dos zonas específicas de la provincia. Caracterizadas por su poca densidad demográfica y una dispersión geográfica que, en la actualidad, está redefiniendo sus espacios, entre otras actividades, a través de una industria agroalimentaria globalizada. A este respecto, y con el objetivo de abrir el debate, la comunicación sólo dará cuenta del impacto de dicha industria en el territorio analizado y la posición de las mujeres rurales de la zona dentro de estas cadenas globales de valor.

#### 1. Las mujeres como motor de desarrollo en la España vaciada

Partimos de ese cambio profundo en la década de los 80, la agricultura organizada como trabajo familiar no separaba la familia de la relación de trabajo, es decir el espacio productivo del espacio reproductivo. Las explotaciones agrarias como empresas familiares, constituyen un espacio en el que hogar y trabajo, familia y economía se

confunden en tiempo y espacio (Barthez 1994). El trabajo de las mujeres en las comunidades agrarias se situaba en un plano de subordinación y dependiente del ciclo de vida familiar. Este ciclo se considera como la dimensión económica de la explotación y un factor que afecta a la unidad familiar de forma global, pero que sobre todo incide en las mujeres, por estar relacionado con la carga de trabajo doméstico.

Actualmente, estamos asistiendo a una activación, socialización diferente de las mujeres en el mundo rural, todavía condicionadas por las generaciones pasadas y por las características particulares del medio rural que condicionan la constitución de identidades de género de hombres y de mujeres. A grandes rasgos las dinámicas y las relaciones entre ambos en el mundo rural se mueven entre la tradición y la modernidad. Por ello, era necesario analizar la realidad social o las diferentes realidades sociales de las mujeres rurales utilizando la perspectiva de género como método integrador y complejo del impacto tan diferente que tienen para ambos géneros los procesos políticos, económicos y sociales.

Las mujeres ante los procesos de desagrarización del mundo rural han participado en un proceso general de cambio. Este proceso, según Rosario Sampedro, presenta varios momentos clave: la marginalización del papel de la mujer en las explotaciones familiares agrarias, provocada por la disolución de la economía agraria campesina tradicional; la desvinculación generalizada de la agricultura y el medio rural, por parte de las mujeres jóvenes y la desagrarización del empleo femenino, en un nuevo contexto del medio rural.

Lo rural ha sufrido en los últimos años cambios sociales importantes, que han transformado la posición de las zonas rurales en la sociedad global. Las transformaciones en las pautas de empleo femenino se configuran como estrategias dirigidas a la búsqueda de mejoras en cuanto al grado de reconocimiento, remuneración y autonomía en el trabajo. La motivación, de estas mujeres, para dedicarse al trabajo remunerado son dos fundamentalmente: el deseo de incrementar su economía y la de su familia y la ausencia de otras alternativas laborales no agrarias o la imposibilidad de acceder a las existentes, debido a la insuficiente cualificación de la mujer por no haber tenido acceso a la formación. La incorporación de las mujeres al mercado de trabajo está marcada una vez más por el ciclo de vida y por los condicionantes sociales de un mundo globalizado, que incide también en la perspectiva de las mujeres más jóvenes sobre el valor del trabajo y la cualificación para conseguirlo.

Las mujeres han tenido más dificultades a la hora de incorporarse al mundo del trabajo, pero, también, de definir sus campos de tolerancia y de libertad. El espacio de la mujer que tradicionalmente se encuentra en el ámbito privado de la casa, comienza a cambiar, pero aún presentan secuelas del pasado. Según la responsable de la Federación de Asociaciones de Mujeres Rurales en Albacete (FADEMUR), María Luz Fresneda (FADEMUR, 2019) sigue existiendo discriminación en el mundo rural hacia las mujeres, como muestra la mayor dificultad que tienen emprender y abrir un negocio, a pesar de que el 25% de las nuevas incorporaciones a la agricultura y el 35% de las solicitantes de la PAC son de mujeres; o el hándicap que supone la titularidad de la tierra, a pesar de que la ley de titularidad compartida ya entró en vigor en 2012 y permitía gestionar de manera conjunta a hombres y mujeres una explotación agraria, compartiendo no sólo el trabajo sino también los derechos, cuotas y subvenciones. Albacete es la segunda región de Castilla La Mancha con más altas de mujeres que se

acogen a esta ley, pero sus resultados no son los que se esperaban y el éxodo de las mujeres rurales sigue siendo parte de la realidad rural.

# 2. Economía política del territorio: economía alternativa, mujeres en esencia

El territorio constituye un concepto teórico y un objeto empírico interdisciplinar que muestra que su construcción va más allá de los límites administrativos tradicionales, imprimiéndose en un amplio y heterogéneo conjunto de redes colaborativas que, con objetivos y efectos transformadores, basándose en relaciones de reciprocidad y de proximidad están proponiendo alternativas a la economía dominante.

Los múltiples retos (sociales, económicos y medioambientales) a los que se enfrentan las zonas rurales más desfavorecidas de la región, hacen necesario un enfoque territorial integrado donde las estrategias son vitales en la construcción de la evocada Europa *inteligente, sostenible e integradora* de la Estrategia Europa 2020. La denominación ITI (Inversión Territorial Integrada) surge como un mecanismo clave para la aplicación de dichas estrategias (Comisión Europea, 2014, p. 2) y que, como reconoce el Decreto 31/2017, de 25 de abril, por el que se establece el procedimiento de gobernanza ITI de Castilla-La Mancha para el período de programación 2014-2020, son zonas caracterizadas por un elevado índice de ruralidad, altas tasas de desempleo y declive socioeconómico que se ubican en las zonas periféricas de la región castellanomanchega y que, muchas de ellas, cuentan con un territorio de difícil orográfica. Dicho decreto fija como zonas ITI, las zonas preferentes de nuestro trabajo de campo en la provincia de Albacete: la comarca de Sierra de Alcaraz y Campo de Montiel, así como la Comarca de Sierra del Segura.

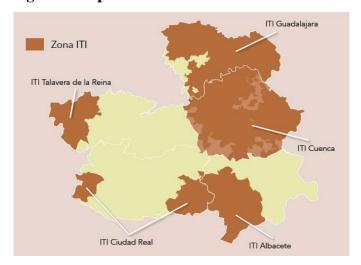


Figura 1 Mapa de las Zonas ITI Castilla La Mancha

FUENTE: *Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014-2020* (JCCM, 2019)

Demográficamente, Castilla La Mancha muestra una constante en la población que aumenta a partir de 2007-2008 con la crisis económica, sustentada en un modelo de producción agotado, que expulsa a la población capitalina hacía las regiones fronterizas. Población que, según el avance del Censo del Instituto Nacional de

Estadística, al 1 de enero de 2019, en Castilla La Mancha era de 2.035.505: de los cuales, 1.014.081 son mujeres y 1.021.424 son varones. Mientras, Albacete cuenta con 390.337 habitantes, de los cuales 194.994 son mujeres y 195.343 son hombres, encontrándose dentro de la media de la región. Una población castellanomanchega territorializada en una zona poco homogénea y que, también, afecta al territorio analizado donde las mujeres rurales cuentan con la peculiaridad de vivir y trabajar en la provincia con menor número de municipios (87 de los 919 de CLM), pero la segunda en extensión media (171,5 Km², respecto a los 86,4 Km²) de Castilla La Mancha (INE, 2005)

En cuanto a la estructura por sexos en la provincia de Albacete, se aprecia la misma tendencia que para la globalidad de Castilla La Mancha en prácticamente todos los grupos de edad. No obstante, es necesario señalar los escasos estudios estadísticos que, con perspectiva de género, muestren las dinámicas demográficas de las mujeres y hombres rurales en la actualidad. Uno de los pocos estudios, Datos básicos de las mujeres en Castilla La Mancha (2017) muestra el envejecimiento de la población debido a una mayor esperanza de vida, sobre todo entre las mujeres rurales. A excepción de los grupos comprendidos entre los 20 y 35 años, se constata una mayor presencia de mujeres en todos los grupos de edad. Las mujeres de más de 60 años son más de la mitad de la población, alcanzando el 62% a partir de los 85 años. La esperanza de vida de las mujeres mayores de 65 años, según la tendencia demográfica para el año 2017, del INE, para los varones era de 81,08 y para las mujeres subía a 85,92 años, con una tasa bruta de mortalidad de 9,57 defunciones por cada mil habitantes. No obstante, existe un declive demográfico por la salida de jóvenes al extranjero, junto a personas de mediana edad que migran a las zonas urbanas en busca de empleo y la pérdida de población por muerte natural. Y, al que hay que añadir el menor número de nacimientos que dificulta el rejuvenecimiento de la región.

En términos de economía política, sustentar demográficamente la región incurre en la generación de planes y estrategias que dinamicen la cadena de valor de los sistemas productivos sostenibles dentro de la misma. Así, el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en el año 2013, promueve las *Líneas Estratégicas para la internacionalización del sector agroalimentario*, a partir de la creación de un grupo de expertos que constituyó en 2011, el Grupo de Trabajo Interministerial sobre Apoyo a la Internacionalización de la Empresa Española. Los principales ejes en los que trabaja: coordinación, información y formación; apoyo a la exportación y a la implantación en el exterior y apertura de mercados se centran en la mejora, impulso y defensa del sector agroalimentario de la región (MAPA, 2019).

Ejes, que se sustentaban en Medidas en favor de los jóvenes y mujeres en el ámbito de la Estrategia de modernización y diversificación rural (MAPA, 2017), que incidían tanto en el territorio, como en el colectivo de mujeres que estamos estudiando. Tal como se cita en el informe, desde el año 2000 hasta la actualidad, la población española creció un 15%, pero esta tendencia se invierte en los municipios rurales donde la población disminuyó un 8,1% y, sobre todo, esta disminución se agrandaba en los municipios rurales de pequeño tamaño, 9,6%. En ese marco se plantean medidas con el objetivo de fijar población en los municipios rurales y "atenuar el marcado proceso de envejecimiento y despoblamiento que están viviendo ciertas regiones en España, con los riesgos socioeconómicos y culturales que ello conlleva, como son el claro envejecimiento y la masculinización. Las mujeres y los jóvenes serán el eje sobre el que pivote esta Estrategia, diseñando una serie de medidas especialmente dirigida a

estos grupos poblacionales claves para el mantenimiento del medio rural y de la actividad agroalimentaria." (MAPA, 2017, p.9)

A este respecto, la políticas destinadas a alcanzar la igualdad, como la acción gubernamental a nivel nacional *Igualdad de género y desarrollo sostenible en el medio rural*, según los cuales los Reales Decretos 904/2018, por el que se desarrolla las prácticas que posibilitan la participación de la mujer y de los jóvenes en el desarrollo rural, en particular las relativas a la Ley 35/2011, de 4 de octubre, que promueven la titularidad compartida de las explotaciones agrarias propician su plena incorporación, así como la jubilación anticipada en la actividad agraria. Y, cuyo objetivo general se centra en realizar una labor continua de estudio y seguimiento para conseguir la igualdad de hombres y mujeres que viven en el medio rural, en consonancia con los objetivos recogidos en la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y, en concreto, en su artículo 30 relativo al Desarrollo Rural; así como los objetivos de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que pretende en las zonas rurales contribuir a la consecución de los ODS relacionados con la igualdad y el desarrollo rural.

Políticas de activación de empleo, en definitiva, que dentro de la región se materializan en actuaciones como el Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014-2020, con un presupuesto total de 1.479 millones de euros de fondos públicos disponibles para ese periodo, con diferentes partidas para fomentar el empleo y el relevo generacional, financiando proyectos de modernización para aproximadamente 3.500 explotaciones agrarias y 2.000 proyectos de transformación y comercialización de productos alimenticios.

Transición al empleo: la educación elemento básico para la movilidad en las mujeres

Según el estudio, antes citado, *Datos Básicos de las Mujeres en Castilla-La Mancha* (2017), la mayor parte de la población escolar asiste a centro públicos sobre todo en educación primaria y ESO. En Educación Infantil y Bachillerato, que no son obligatorias, las chicas son más de la mitad del alumnado y son las que tienen tasas más altas de graduación y éxito académico en todos los niveles obligatorios y postobligatorios: están más tiempo y en el nivel cronológico correspondiente.

En la enseñanza universitaria, los estudios de grado las mujeres son mayoría, aunque en los últimos años se ha incrementado la presencia masculina en prácticamente todos los niveles, pero sobre todo en los estudios de Máster y Doctorado. Ellas se concentran en los grados cuyas salidas son profesiones feminizadas como la docencia. Actividad muy feminizada excepto en la universidad.

El Informe Mujeres en Castilla-La Mancha. Trayectorias, perfiles y desigualdades (2016), así como el resumen que realiza de este el estudio de Datos de las Mujeres de Castilla La Mancha (2017), el estudiantado de Grado en Castilla-La Mancha, 2013-2014, el 56,63% son mujeres y 43,37% son hombres. Hombres y mujeres cogen mayoritariamente disciplinas diferentes, las mujeres se concentran en las áreas sociales y jurídicas (63,5%), las Artes y Humanidades, Ciencias de la Salud y Ciencias. Mientras los hombres en los estudios de Arquitectura e Ingenierías, donde sólo cuenta con el 23,8% de mujeres. Hecho que se traduce a mercados de trabajo segmentados. Y, al relacionarlo con el mercado de trabajo o a la transición a la vida adulta a través de la mejora de la formación, se aprecia que la tendencia feminizada de la educación se

invierta en el máster y en el doctorado, es decir, hay más hombres que mujeres, mostrando el clásico gráfico tijera.

El fenómeno de la "huida ilustrada, como una estrategia de cualificación formativa que permite dejar atrás el mundo rural/agrario, haciendo posible el ascenso social mediante el ejercicio de una ocupación o profesión cualificada", estudiado por Camarero, Sampedro y Vicente-Mazariegos (1991), analiza la ruptura generacional de las mujeres jóvenes que tratan de romper con el patriarcado imperante en la economía agraria. Esta estrategia familiar, de arraigo, colocando en los hombros de los hijos las explotaciones agrarias o los negocios familiares transformados en las últimas décadas y la huida potenciando la educación de las hijas como una forma de ascenso social, es algo que se observa claramente en nuestro territorio.

Las mujeres más jóvenes, se han ido incorporando de forma creciente al sistema educativo de grado medio o universitario. Esto significa en algunos casos cambiar el lugar de residencia a las capitales de provincia donde se localizan los centros universitarios en la región desde sus pueblos de nacimiento. Algunas mujeres jóvenes de menor edad, en la actualidad, analizan el acceso al mundo laboral desde la perspectiva de un trabajo temporal que les ayude a sufragar el gasto de los estudios o a iniciar un camino que les permita tener sus propios recursos económicos al margen de la familia. Esta huida femenina, está transformándose en casos concretos estrategias de movilidad, como un continuum entre los espacios rurales y urbanos, mujeres jóvenes formadas que retornan al territorio rural, pero mantienen la relación con el territorio urbano. Hecho, que contrasta con la de los jóvenes, hombres, que antes de la crisis del 2011, solían permanecer en los negocios familiares, fundamentalmente, en aquellas zonas donde la construcción era el motor económico, y que optaron en algunos casos en reentrar en el sistema educativo, ante la situación de desempleo creciente (Candela, 2016). En este contexto, la masculinización y envejecimiento del mundo rural, ya imperante se está transformando en una "huida obligada" de los hombres jóvenes que no cuentan con las expectativas laborales que antes tenían, y que difiere de la estrategia de las mujeres jóvenes.

# 3. De la agricultura a la industria: mercado de trabajo y actividad agroindustrial feminizada al final de la cadena

La brecha de género, patente en el mercado de trabajo castellano- manchego, se agrava en las zonas objeto de este estudio. El mercado de trabajo de Castilla La Mancha vislumbra que son las provincias más cercanas a la capital, como Guadalajara y Toledo las que tienen una tasa de actividad más alta. Entre 2008 y 2015 el número de mujeres activas aumentó en Castilla La Mancha, aunque sólo el 45% de mujeres en edad de trabajar tienen un empleo. Esa inactividad de las mujeres se debe principalmente a que son ellas las que se dedican a las tareas del hogar y atender a las responsabilidades familiares, por lo que para el mismo periodo el número de mujeres ocupadas bajo a 32.000 y el de desempleadas aumentó a 75.600. Las mujeres, a pesar de representar el 53% de la población activa, tienen el 21,27% del paro total de la región.

# FIGURA 2. TASA DE ACTIVIDAD, PARO Y EMPLEO. TOTAL NACIONAL, CASTILLA LA MANCHA Y PROVINCIAS 2019

	Total Nacional	Castilla La Mancha	Albacete	Ciudad Real	Cuenca	Guadalajara	Toledo					
	Tasa de actividad											
Ambos sexos	58,63	58,64	56,01	55,94	56,25	66,83	59,18					
Hombres	64,24	64,28	63,91	63,04	63,59	71,54	66,24					
Mujeres	53,30	53,30	48,64	49,05	48,68	61,97	52,00					
	Tasa de paro de la población											
Ambos sexos	14,11	16,21	17,37	18,26	13,07	12,15	16,86					
Hombres	12,23	12,23	13,16	12,31	11,34	10,39	12,68					
Mujeres	15,99	21,27	22,43	25,69	15,42	14,26	22,27					
	Tasa de empleo de la población											
Ambos sexos	50,37	49,00	46,48	45,73	48,90	58,72	49,20					
Hombres	56,28	57,42	55,50	55,28	56,38	64,11	57,85					
Mujeres	44,77	40,56	37,74	36,44	41,19	53,15	40,42					

FUENTE: INE (2020) y elaboración propia

Las mujeres se ocupan en sectores muy feminizados (comercio, hostelería, educación, sanidad y servicios sociales que concentran el 50% de su empleo) y los hombres en sectores muy masculinizados.

Por franjas de edad, son las mujeres menores de 25 años, las que presentan menores tasas de empleo, de 25 a 34 años son las que tienen la mayor tasa de actividad, pero también las que tienen mayores tasas de paro (33,7%). Con la edad disminuye la tasa de actividad y aumenta la diferencia con los hombres. Aumenta la tasa de temporalidad y el trabajo a tiempo parcial. Aumentando la brecha salarial respecto a los hombres, siendo en el año 2015 de un 25%. En definitiva, la edad y la formación también afecta al mercado de trabajo e inciden en la brecha salarial, la tasa de actividad, empleo y desempleo. Albacete tiene una tasa de empleo de 37,2%, un poco por encima de la media regional y ocupa posiciones intermedias en relación a la tasa de actividad y de paro. La crisis económica afectó de forma diferente a cada provincia, la caída mayor fue para Albacete (-5,8 puntos). La brecha salarial en Castilla- La Mancha fue de 26% entre hombres y mujeres, a excepción de Guadalajara.

En la sierra del Segura, a modo de ejemplo, la tasa de paro se encuentra por encima de la media provincial y regional, en torno a un 25% y esto afecta a un 5% más a mujeres. La principal actividad económica es el turismo rural y los servicios. En la actualidad despierta, de nuevo el sector primario industria y ganadería y en paralelo el agroalimentario.

#### De la actividad agrícola al trabajo en la industria agroalimentaria

El empleo de las zonas rurales se caracteriza por su temporalidad y estacionalidad, relacionados con los picos de trabajo en las campañas del campo y la necesidad de mano de obra intensiva para la vendimia, recogida cultivos, etc. También, en la industria agroalimentaria, dependiendo del tipo de producción está más relacionado o no con las tareas tradicionalmente consideradas femeninas (administrativas, limpieza, elaboración de productos de consumo, etc). Esta actividad construye la identidad cultural y socioeconómica de la mayor parte de la región que complementa con industrias complementarias y auxiliares como el comercio, los servicios y el turismo rural. Además, con la titularidad de las explotaciones agrarias las mujeres están tomando protagonismo como responsables de la gestión o como mano de obra, aunque,

como se ha dicho anteriormente, los resultados son todavía muy limitados. En el último *Censo Agrario de* 

*Castilla -La Mancha del año 2009*, se contabilizaron 116.305 titulares de explotación de los que 82.360 son hombres y 33.945 son mujeres (Sáez, Triguero, Cuerva y Rabadán, 2018). Todavía, hoy se percibe una masculinización de la explotación agraria a pesar de la mayor incorporación en la titularidad de las mujeres.

La diversidad productiva de la agricultura, junto al aumento en el nivel de vida de la renta familiar y los cambios en el consumo, han propiciado un aumento del valor añadido de la producción agraria en España que ha sido respaldado por una industria agroalimentaria que genera productos a un mayor precio, pero con un alto grado de elaboración y calidad, siguiendo los hábitos de consumo actuales. La industria agroalimentaria tiene una gran importancia dentro del entramado productivo nacional, por su aportación a la producción, por el nivel de ocupación y por número de empresas, que en Castilla La Mancha y, sobre todo, en la comarca manchega ha supuesto la expansión del empleo industrial en el medio rural en la última década.

Según el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en España, la actividad agroalimentaria es la primera rama manufacturera del sector industrial con 107.043,0 M€de ventas de productos que representa el 24,3% del sector industrial, el 18% de las personas ocupadas y el 15,5% del valor añadido. Con una tasa de empleo femenino (36,5%), superior al resto de la industria manufacturera (27,3%), y joven (MAPA, 2019). La variable cifra de negocios es de 118.681,8 M€ 23,5% del total del sector industrial. El comercio exterior alimentario transformado, durante 2018, el valor de las exportaciones ha ascendido a 29.931 millones de euros y el de las importaciones a 22.218 millones de euros. Un 66,3% va dirigido a Europa (MAPA, 2019).

Tabla 3. Principales indicadores de la industria alimentaria por comunidades autónomas total industria alimentaria (31 de Diciembre de 2017)

Comunidad Autónoma	Personal ocupado		Cifra de negocios		Inversión en activos materiales	
	N°	%	Millones euros	%	Millones euros	%
Andalucía	52.540	13,1	18.151	15,3	501	11,4
Aragón	11.495	2,9	4.613	3,9	185	4,2
Principado de Asturias	7.457	1,9	1.959	1,7	42	0,9
Islas Baleares	4.864	1,2	612	0,5	22	0,5
Canarias	10.831	2,7	1.471	1,2	103	2,3
Cantabria	5.949	1,5	1.539	1,3	41	0,9
Castilla y León	36.862	9,2	10.133	8,5	531	12,0
Castilla-La Mancha	25.243	6,3	8.213	6,9	370	8,4
Cataluña	88.091	21,9	28.157	23,7	937	21,3
Comunidad Valenciana	37.366	9,3	9.760	8,2	406	9,2
Extremadura	10.116	2,5	3.204	2,7	60	1,4
Galicia	29.564	7,4	8.927	7,5	230	5,2
Comunidad de Madrid	23.137	5,8	5.674	4,8	241	5,5
Región de Murcia	22.254	5,5	6.309	5,3	247	5,6
Comunidad Foral Navarra	13.517	3,4	3.385	2,9	159	3,6
País Vasco	14.099	3,5	4.162	3,5	127	2,9
La Rioja	7.320	1,8	2.098	1,8	159	3,6
Ceuta	158	0,0	24	0,0	1	0,0
Melilla	72	0,0	3	0,0	0	0,0
Total Industria Alimentaria	401.905	100	118.682	100	4.407	100

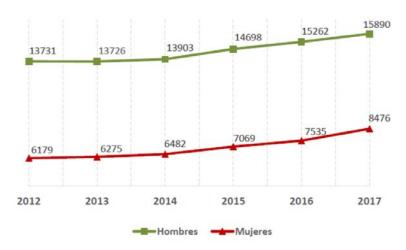
Fuente: Datos de la Estadística Estructural de Empresas Sector industrial 2017 del INE, 2017 – 2018 en

Informe anual de la industria alimentaria española. MAPA

Esta industria supone en Castilla La Mancha un 14% del PIB regional, perteneciendo 12 de las 20 mayores empresas de la Comunidad a este sector. La industria agroalimentaria es la principal industria manufacturera en Castilla-La Mancha tanto en términos de valor añadido como de generación de empleo. Según el INE y siguiendo el estudio antes citado, "en el año 2016, el sector de Alimentación, Bebidas y Tabaco representaba el 42% de la cifra de negocios de la industria manufacturera con aproximadamente 7,8 millones de euros. En ese mismo año el número de empleos que corresponde a la industria de alimentación y de bebidas en la región es de aproximadamente 22.800 personas, siendo también dicha industria la rama de actividad líder dentro de la industria manufacturera en cuanto a generación de empleo en la región (el 29,6% del total del empleo que corresponde a dicho año a la industria manufacturera regional). En segundo lugar, la elevada dependencia económica de esta actividad de gran parte de los municipios de la región, sobre todo los de pequeño tamaño" (Sáez, Triguero, Cuerva y Rabadán, 2018:14)

Según este mismo estudio, es un sector con más de 2.300 empresas y con un empleo directo de 24.000 personas, en 2016. Dibujan el perfil del trabajador de este sector como hombre de 35 a 55 años (56%) Analizando los datos de la Seguridad Social, en la Industria Agroalimentaria en Castilla La Mancha (CLM): "actualmente los hombres alcanzan el 65,22% y las mujeres el 34,79% de la afiliación total en la IAA regional, se está observando cierto cambio de tendencia".

Gráfico 1. Evolución del número los trabajadores afiliados en la industria agroalimentaria según sexo en Castilla-La Mancha (2012-2017)



FUENTE: Datos de afiliaciones a la Seguridad Social para el periodo 2012 – 2017 en *Análisis de la evolución de la industria agroalimentaria en Castilla La Mancha*, 2017.

El gráfico anterior muestra la evolución del número de afiliados según sexo. El número de hombres dobla al número de mujeres prácticamente todos los años. Actualmente los

hombres son el 65,22% y las mujeres el 34,79% de la afiliación total en la IAA regional, aunque se observa cierto cambio de tendencia con una mayor feminización: un 27,10% de mujeres, respecto al crecimiento del 13,59% de los hombres los últimos cinco años. La industria Agroalimentaria es un sector masculinizado, en el que la máxima participación de las mujeres está entre los 35 y los 44 años, con un 38,83% del total de las personas afiliadas. Un 32,23% de las mujeres afiliadas tienen menos de 25 años y un 25,76% de más de 55 años.

Por sectores, la participación de las mujeres es mayoritaria en el sector de las conservas de frutas y verduras con un 63,31% de las personas afiliadas, en la transformación de pescados (61,59%) y en las empresas dedicadas a productos relacionados con el azúcar, el chocolate y la confitería (53,74%). Por el contrario, la participación de las mujeres es muy reducida en el sector de bebidas alcohólicas diferentes al vino (12,81%), productos de molinería (14,88%) y bebidas no alcohólicas (15,80%). En este sentido se constata que las mujeres, al igual que las personas jóvenes, presentan una mayor participación en los sectores de actividad con mayor crecimiento anual en el número de afiliaciones.

La industria agroalimentaria castellano-manchega en términos de crecimiento supone la base y el futuro de la industria de bienes de consumo. Sus empresas, aunque están poco integradas verticalmente y tienden a la externalización de las actividades no cruciales, tienen una especialización importante en el territorio dando origen a un cúmulo de industrias y servicios auxiliares como el transporte que hacen errar la importancia del sector en la comunidad como actividad estratégica. Más allá de la Denominación de Origen, ya sea del vino o del queso, las pequeñas dimensiones de la mayor parte de las empresas puede ser una forma de reducir también los costes y derivarlo a la implementación de nuevas tecnologías de conservación, calidad, etc. En ese mismo sentido, el cambio en la concepción de las cooperativas típicas del sector, sobre todo dentro del vino, se está fortaleciendo debido a los criterios de calidad de las Denominaciones de Origen (D.O.)

Trabajadoras y empresarias en el sector agroalimentario: la búsqueda del equilibrio entre el trabajo y la vida

Al igual que el sector agrícola, la industria agroalimentaria ha difuminado los límites entre el espacio de vida y el espacio de trabajo como marca de su gran tradición agrosocial. La actividad industrial, estacional y con productos de bajo nivel de elaboración, se circunscribe en la proximidad de unos recursos endógenos necesarios: unos recursos naturales importantísimos y una mano de obra barata y poco conflictiva (sello de la Comunidad), conocedora de la tradición y el arraigo de sus productos. Marcada por un trabajo intensivo, flexible y no cualificado, vincula a la familia con la agricultura, más en un sentido social que económico, pero que implica a toda la trama familiar en busca de unos beneficios en la propia explotación que utilizan para el autoconsumo o una renta añadida extraída de las empresas y cooperativas de las que forman parte.

La flexibilización de la mano de obra está ligada a la incorporación de la mano de obra femenina, que se ha acentuado en las zonas rurales y empresas pequeñas, consecuencia de la importancia de la agricultura a tiempo parcial y las relaciones familiares que es ampliada a las relaciones laborales. Además, los sectores tradicionales continúan manteniendo algunas de las tareas con mayor requerimiento de mano de obra a domicilio con las ventajas que supone la contratación informal e irregular. Práctica, que

permite completar las etapas de menor actividad agraria con unos ingresos complementarios en la industria y que generan unos costes de mano de obra menores.

La falta de resistencia a la incorporación de la mujer viene determinada por los rasgos relacionados con los roles de género y la división sexual del trabajo regidas por la estacionalidad de los ciclos productivos y reproductivos. La incorporación de éstas se ha vinculado a los procesos de desagrarización y reestructuración de la actividad agraria (García y Baylina, 2000) que se apoyan en la intensidad de la mano de obra, en la manualidad que conlleva muchos de sus trabajos, y en la temporalidad de su producción. Capacidades naturales de la mujer que no hacen más que justificar las diferencias de roles de la división sexual del trabajo en los salarios, trabajo, etc. De ahí, que la mayoría de las mujeres que encontramos dentro del sector estén en trabajos manuales como la manipulación, elaboración o envasado: en un alarde de mitificación de las manos femeninas consideradas "más finas y delicadas".

El perfil de las trabajadoras menos cualificadas de la industria agroalimentaria se caracteriza por una entrada al mundo del trabajo muy temprana donde se contribuye a la economía familiar y por un nivel de instrucción bajo. Tradicionalmente entre las familias dedicadas a la agricultura, el trabajo en el campo comenzaba en la infancia en las tierras de la familia nuclear en épocas de mayor trabajo. Sin embargo, su generalización comienza con la primera adolescencia y la influencia de las amistades convirtiéndose en un ritual local donde los jóvenes se inician en el mundo del trabajo precarizado eventual. Otras mujeres jóvenes entrevistadas y que no han accedido a estudios superiores, valoran su trabajo como una forma de independencia y de autonomía para su posible futuro en pareja. Su actividad se centra en queserías, industrias cárnicas, actividades de carácter artesanal.

Algunas mujeres formadas en estudios secundarios y superiores deciden volver ocupando puestos cualificados y de responsabilidad en las empresas de agroalimentaria, que se encuentran en la zona. Estas mujeres rompen con estereotipos, en un contexto empresarial muy masculinizado: gerentes en bodegas de vinos, constituidos como cooperativas. Graduadas de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, dentro de la comunidad autónoma, que comenzaron en trabajos en la producción y logran ser responsables de recursos humanos como, por ejemplo, la empresa de champiñón con incidencia internacional: Champinter.

La iniciativa empresarial de las mujeres pasa, también, por la confluencia de sostener el trabajo y la vida. Mujeres que buscan un proyecto común como estrategia familiar de supervivencia en zonas de la Sierra del Segura y en Campo de Montiel. Ejemplo claro de cómo los espacios de producción y reproducción se constituyen en un solo espacio. La ayuda familiar se convierte en función necesaria para el sostenimiento y consolidación del negocio y la creación de una familia, donde todos sus miembros colaboran en la empresa familiar, es el caso de las panaderías y artesanas del dulce.

Iniciativas consolidadas, con más de 20 años de experiencia, como las hermanas de la fábrica de Embutidos Cerro, con el objetivo de mantener la tradición como un modo de sostener y/o aportar a la economía familiar. Pero la vida familiar se ve afectada por los tiempos del trabajo en la fábrica y limitan los espacios y los tiempos compartidos en familia, una vez más el trabajo y vida se entremezclan.

La Granja el Kirinal de huevos ecológicos en el Villarejo en la Sierra del Segura. En la actualidad es un centro de envasado y etiquetado de huevos ecológicos y además se comercializan otros productos, entre ellos el aceite ecológico. Su gerente, Susana es

una mujer formada y con experiencia laboral que retorna al mundo rural buscando una vida más sana y que le permita conciliar su vida laboral y profesional.

Otro ejemplo de liderazgo femenino en el mundo de las empresas es la gerente de Peñarrubia del Alto Guadiana: Francisca. Constituida como una empresa familiar ubicada en el Campo de Montiel centrada en la Agricultura Ecológica y los Aceites Esenciales, en la localidad de Ossa de Montiel (Albacete), consiguió internacionalizar una producción que parecía tendente a desaparecer. Se dedican al cultivo y recolección de plantas aromáticas, medicinales y condimentarías en producción ecológica. Cuenta con terrenos de cultivo de lavanda, lavandina, espliego, romero, tomillo, mejorana, albahaca, pimiento para pimentón, cereales, olivos y viña. Además, cuentan con Secadero de Plantas Aromáticas y de Pimientos para Pimentón y Destilación de Plantas Aromáticas y Esencias Naturales. Comprometida con el mundo rural y la producción ecológica, es vocal de la Fundación Savia, entidad sin ánimo de lucro que defiende los valores del medio rural.

Algo caracteriza a las emprendedoras rurales entrevistadas: su compromiso con el desarrollo rural de las zonas y su capacidad de mantener la ilusión en un entorno muchas veces adverso: "Poder claro que se puede, es complicado. Hay que tener una cosa que se llama perseverancia y mucha fuerza de voluntad, y eso viene de uno mismo también, no. Pero... y sobre todo una cosa que siempre digo, empoderar a la mujer y quererse mucho, te tienes que querer mucho" (Susana).

#### 5.- A modo de Conclusión

El fenómeno de la "huida ilustrada" de las mujeres jóvenes de las zonas rurales a las urbanas, como estrategia familiar se mantiene, pero, como hemos observado en la investigación, algunas de ellas, una vez adquirida la educación superior o una cualificación alta, retornan a sus territorios de origen, incorporándose a puestos de responsabilidad. Esto, además, de los efectos positivos para su propio itinerario personal y profesional, repercute en el territorio en el que se sitúan.

Se establecen en las zonas rurales, pero, en ese *continuum*, mantienen la mirada en la ciudad. En paralelo, sigue existiendo, en este territorio rural, una marcada feminización de la asalarización en los diferentes sectores productivos, también en la agroalimentaria. Lo observamos en la transformación de productos como el ajo, la cebolla o las queserías.

A pesar de las experiencias que aparecen reflejadas en este documento, a modo de imágenes, que visibilizan las iniciativas de mujeres que apuestan por la creación de empresas en el territorio analizado, la masculinización del empresariado rural permanece. Los hombres jóvenes han tenido que adaptarse a las nuevas realidades después de la crisis, aunque siguen heredando los negocios familiares que, también, apuestan por la reentrada o la incorporación a la formación reglada en sus diferentes niveles. Los efectos de estos cambios se deberían observar en un futuro.

En las entrevistas realizadas, queda patente las estrategias familiares, cómo las mujeres que deciden crear sus negocios parten de un contexto familiar en el que las tradiciones han permanecido y ellas se incorporan o crean nuevos negocios partiendo de esos saberes, pero con la formación adecuada para aportar y/o pilotar estas empresas que componen el tejido productivo agroalimentario.

En estas apuestas por la creación de empresas, aparece también la idea de la conciliación. Las mujeres no sólo continúan dedicando, dedican más tiempo a las actividades relacionadas con el trabajo doméstico y de cuidado, que los hombres, sino que continúan asumiendo las responsabilidades que han interiorizado a lo largo de los años. Consideran que la flexibilización de los tiempos de trabajo al constituir su propia empresa les va a permitir, mantener ese rol de cuidado. Por tanto, mantiene la existencia de estereotipos y roles de género en la sociedad rural. Se acepta que las mujeres ejerzan el rol productivo, e incluso que lideren empresas sin abandonar el rol doméstico/familiar debido al fuerte influjo de los lazos de afinidad comunitaria.

La disconformidad y las dificultades en el inicio del desarrollo del proyecto empresarial se encuentran en relación al apoyo o ayudas directas de las diferentes administraciones. A las que se les percibe con políticas alejadas del medio rural y que difícilmente les llega. En ese sentido, las expectativas de futuro son inciertas: "Sin estar demasiado claro, porque es que en las zonas rurales nos lo están poniendo muy difícil". Sin embargo, estas mujeres, mantienen la confianza en el sostenimiento de las actividades empresariales y la creación de nuevos proyectos en el ámbito rural... aunque sean, ellas solas.

## Referencias bibliográficas

Barthez, A. (1994). Family-business relationships in agriculture: the double game. *Agricultural household modeling and family economics*, 259-272.

Camarero Rioja, L., Castellanos Ortega, M. L., García Borrego, I., & Sampedro Gallego, R. (2006). *El trabajo desvelado. Trayectorias ocupacionales de las mujeres rurales en España*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

Camarero, L. A., Sampedro, M., & Vicente-Mazariegos, J. I. (1991). *Mujer y ruralidad*. Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.

Camarero, L., & Sampedro, R. (2008). ¿Por qué se van las mujeres? El continuum de movilidad como hipótesis explicativa de la masculinización rural. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis)*, 124(1), 73-105.

Castillo, J.J. (ed.) (2004): *El trabajo recobrado. Una evaluación del trabajo realmente existente*, Madrid, Miño y Davila.

Candela, Paloma y Piñon, Josefina (2016): "Precarias y triunfantes perdedoras: las desigualdades de género en la inserción laboral de las mujeres jóvenes manchegas", *Congreso FES*, Gijón, julio 2016.

Embutidos Cerro (2019) <a href="http://embutidoscerrocb.blogspot.com/">http://embutidoscerrocb.blogspot.com/</a>

FADEMUR (2019): Entrevista a FADEMUR Albacete: "Las mujeres rurales tienen el doble de dificultad, están más aisladas" <a href="http://fademur.es/fademur/entrevista-a-fademur-albacete-las-mujeres-rurales-tienen-el-doble-de-dificultad-estan-mas-aisladas/">http://fademur.es/fademur/entrevista-a-fademur-albacete-las-mujeres-rurales-tienen-el-doble-de-dificultad-estan-mas-aisladas/</a> (consulta realizada julio 2019)

Galán, A. (2009). "Las Mujeres de la Confección en Castilla-La Mancha": Bolós, F. C. Castilla- *La Mancha: la consolidación de un proyecto social: veinticinco años de la autonomía* (Vol. 123). Universidad de Castilla La Mancha.

Galán, A. y Díaz Santiago, M.J. (2007): "Jóvenes, esposas, madres y trabajadoras... Mujeres en las zonas rurales manchegas". Informe final de Investigación. Proyecto

TRABIN II: Escenarios de vida y Trabajo en la Sociedad de la Información: jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Gallego, R. S., & Rioja, L. C. (2007). Mujeres empresarias en la España rural. El sujeto pendiente del desarrollo. *Revista Internacional de Sociología*, 65(48), 121-146.

García Bartolomé, J. M. (1999). "Mujeres rurales, sociedad civil y desarrollo rural". *Instituto de la Mujer (1999): Mujeres y sociedad rural. Entre la inercia y la ruptura, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.* 

García Ferrando, M. (1977). "Mujer y sociedad rural". Cuadernos para el Diálogo. Madrid.

Instituto de la mujer. *Datos básicos de las mujeres en Castilla La Mancha*. 2017. <a href="https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaci">https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaci</a>

ones/descargas/informe\_universidad\_clm\_datos\_basicos\_mujeres\_clm\_final.pdf (consulta realizada julio 2019)

Instituto de la mujer. Mujer rural en Castilla- La Mancha. 2016

https://institutomujer.castillalamancha.es/sites/institutomujer.castillalamancha.es/files/publicaci ones/descargas/publicacion\_digital\_mujer\_rural.definitivo.pdf (consulta realizada julio 2019)

Junta de Comunidades de Castilla La Mancha (2019) *El Programa de Desarrollo Rural de Castilla-La Mancha 2014-2020* <a href="https://pdr.castillalamancha.es/">https://pdr.castillalamancha.es/</a>

Lagarde, M. (2002). Antropología, género y feminismo». Feminismo en México. Revisión histórico-crítica del siglo que termina, México: unam/pueg, 262.

Martinez, V. E., Binimelis, R., & Rivera-Ferre, M. G. (2014). "La situación de las mujeres rurales en España: el caso de las artesanas alimentarias a pequeña escala". *Athenea digital*, 14(3), 3-22.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, (MAPA, 2013) las *Líneas Estratégicas para la internacionalización del sector agroalimentario* <a href="https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-">https://www.mapa.gob.es/es/ministerio/planes-</a> estrategias/lineas-estrategicas-para-la-internacionalizacion-del-sector- agroalimentario/default.aspx

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, (MAPA, 2017) *Medidas en favor de los jóvenes y mujeres en el ámbito de la Estrategia de modernización y diversificación rural*, <a href="https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/planes-y-estrategias/170707\_situaciontrabajosjovenes\_estrategiamodernizacionruraldgdrpf\_tc">https://www.mapa.gob.es/es/desarrollo-rural/planes-y-estrategias/170707\_situaciontrabajosjovenes\_estrategiamodernizacionruraldgdrpf\_tc</a> m30- 420640.pdf

Oliva Serrano, J., & Camarero Rioja, L. A. (2005). "Como si no hicieran nada: la naturalización del trabajo invisible rural femenino". *Sociología del Trabajo*, 5.

Peñarrubia del alto guadiana (2019) https://www.guadianaecologico.com/

Ramon, M. D. G., & Ferré, M. B. (Eds.). (2000). El nuevo papel de las mujeres en el desarrollo rural. Oikos-Tau.

Rosario Sampedro: (2016): "Exploring Female Over-Migration in Rural Spain-Employment, Care Giving and Mobility". In: Wiest, K. *Women and Migration in Rural Europe*. Palgrave- Macmillan.

Sáez F.; Triguero, A. Cuerva M.C. Rabadán A. (2018) Análisis de la evolución de la industria agroalimentaria en Castilla-La Mancha Albacete, UCLM

Sampedro-Gallego, M. R. (2000). "Mujeres jóvenes en el mundo rural". *Estudios de juventud*, 48, 83-90.

Sanz, B. G. (2003). "¿Se acabó el éxodo rural? Nuevas dinámicas demográficas del mundo rural español". In *La lucha contra la despoblación todavía necesaria: políticas y estrategias sobre la despoblación de las áreas rurales en el siglo XXI* (pp. 13-42). Centro de Estudios sobre la Despoblación y Desarrollo de Areas Rurales.

Sanz, B. G. (2011). *Ruralidad emergente: posibilidades y retos*. Ministerio de Medio Ambiente y Medio Rural y Marino, Centro de Publicaciones.

# LA EXTERNALIZACIÓN DEL SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO. IMPLICACIONES PARA LOS CUIDADOS Y LAS CONDICIONES LABORALES

Irene García Mallo
M.U. en Políticas Sociales e Intervención Sociocomunitaria
Facultad de Sociología. Universidade da Coruña

Email: i.garcia.mallo@udc.es

Antía Pérez-Caramés
Profesora Contratada Doctora
Facultad de Sociología. Universidade da Coruña

Email: antia.perez@udc.es

#### Resumen

En esta comunicación se presenta un estudio del proceso de externalización del Servicio de Ayuda a Domicilio, centrándonos en las implicaciones que tiene tanto para los cuidados dispensados a las personas mayores, como para las condiciones y dignidad laboral de las trabajadoras. Esta investigación se enmarca en las recientes corrientes de estudio de los efectos de la privatización de los servicios públicos, centrándonos particularmente en uno de los mecanismos de privatización que es la externalización de la gestión y prestación de un servicio público como la ayuda a domicilio. En el trabajo se realiza un análisis comparado de la forma de gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio en dos pequeños municipios gallegos, Tordoia y Cerceda (ambos en la provincia de A Coruña) que poseen distintos modelos de gestión y organización de este servicio. La metodología de esta investigación es de corte mixto, pero eminentemente cualitativa, combinando entrevistas semiestructuradas con trabajadoras del servicio y personal de ambos Ayuntamientos y análisis documental. Los resultados de esta investigación apuntan a la existencia de una degradación de las condiciones laborales y de salud, así como a una falta de formación continua, que viene de mano de la externalización. Se apuntan unas breves conclusiones en torno a las implicaciones que tiene la gestión privada de servicios de cuidados.

**Palabras clave**: Servicio de Ayuda a Domicilio, externalización, cuidados, dependencia, condiciones laborales.

#### Introducción

De acuerdo con Moreno et al. (2013), debido a los cambios sociodemográficos que tuvieron lugar en los últimos tiempos la organización social de los cuidados se convirtió en una problemática de vital importancia. El proceso acelerado de envejecimiento de la población y los cambios producidos en el seno de las familias está provocando que el apoyo informal, en el que principalmente se sustenta el cuidado de las personas dependientes, esté entrando en crisis.

Como afirma Gálvez (2016) la crisis de los cuidados está demostrando que la mayoría de las familias no puede solucionar la creciente demanda de cuidados de manera individual. Así, de acuerdo con el IMSERSO (2005), atender las necesidades de las personas dependientes y sus familias debe ser un objetivo fundamental de los poderes públicos, puesto que únicamente de esta manera se puede lograr la equidad y la justicia social.

Para hacer frente a este importante reto existen diferentes estrategias como las macroresidencias que alejan a las personas dependientes de su entorno, dificultando sus relaciones sociales y su participación en la sociedad. Frente a estos modelos se sitúan los servicios de proximidad, como el Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD), que permite a las personas permanecer en su entorno habitual de vida, favoreciendo su participación en la sociedad y el mantenimiento de las redes de apoyo, lo que repercute en su bienestar y calidad de vida.

En el contexto actual, donde la lógica neoliberal lo impregna todo, cada vez son más los Ayuntamientos que optan por externalizar el Servicio de Ayuda a Domicilio y encomendárselo a otras entidades, con o sin ánimo de lucro, ajenas a los mismos la gestión del SAD.

En este trabajo a través del estudio comparado de los dos municipios seleccionados (Tordoia y Cerceda) trataremos de acercarnos a la realidad del Servicio de Ayuda a Domicilio y analizar los efectos de la externalización de la gestión del SAD, así como también se identificarán los principales retos que presenta el servicio con el fin de formular propuestas de mejora.

# El Servicio de Ayuda a Domicilio en España: cuidados en el entorno en un contexto de reestructuración del Estado del bienestar

El Servicio de Ayuda a Domicilio (SAD, de aquí en adelante) constituye uno de los principales recursos que han desarrollado los Estados de bienestar para responder a las necesidades crecientes de atención a personas en situación de falta de autonomía. Se fundamenta en la oferta de una ayuda personal y/o determinados servicios en el domicilio de personas que, por circunstancias familiares o por factores como la edad o la enfermedad, ven comprometida su autonomía personal (IMSERSO, 2005).

Representa, además, uno de los escasos servicios de las políticas de atención a la dependencia que se alinean con el giro hacia los cuidados comunitarios que priman el "envejecer en casa", dado que como indica la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015), mantener a las personas mayores el mayor tiempo posible en su entorno familiar y social les permite conservar las relaciones y las redes de apoyo comunitarias, lo que contribuye a la promoción de la salud y la prevención de enfermedades, así como también favorece su bienestar personal, emocional y psicológico. En este sentido, Rodríguez (2003, citado en IMSERSO, 2005) lo define como "un programa individualizado de carácter preventivo y rehabilitador, en el que se articulan un conjunto de servicios y

técnicas de intervención profesionales consistentes en atención personal, doméstica, de apoyo psicosocial y familiar y relaciones con el entorno, prestado en el domicilio de una persona mayor dependiente en algún grado" (p. 357).

La implementación del SAD en España no se produce hasta comienzos de los años ochenta, de manera tardía con respecto a otros países del ámbito comunitario, en los que el giro desinstitucionalizador y hacia los cuidados comunitarios tendría lugar mucho antes; motivo por el cual la cobertura de este servicio no ha llegado a alcanzar en nuestro país los niveles de cobertura existentes en otros países europeos (García Herrero, 2010; FEMP y Rodríguez, 2015). De hecho, García Herrero (2010), indica que, durante los años, noventa, se produce una fase de normalización del SAD y su extensión por todo el territorio, regulando aspectos como el sistema de acceso, la intensidad, el contenido y la aportación de las personas usuarias.

No obstante, su inclusión en el catálogo de servicios del Sistema de Atención a la Dependencia (SAAD), nacido al abrigo de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia (más conocida como "Ley de Dependencia), ha supuesto un importante impulso a su extensión y un avance en la homologación de los criterios de acceso en todo el territorio, incrementándose la intensidad horaria del servicio y el establecimiento de estándares mínimos de calidad. Sin embargo y, pese a todas las mejoras introducidas, y contra todo pronóstico, la Ley de Dependencia no logró consolidar el SAD, pues la mayor preferencia por la prestación económica para el cuidado en el entorno familiar y apoyo a cuidadores/as no profesionales, unido a la reducción presupuestaria en el ámbito de la atención a la dependencia como consecuencia de la crisis económica de 2008, afectaron de manera muy significativa a su desarrollo.

En la actualidad y, de acuerdo con los datos que proporciona el IMSERSO (2019), el SAD da servicio a cerca de medio millón de personas en España y su índice de cobertura se estima en casi un 5%. En el caso de Galicia, este índice de cobertura es del 3,95%. En esta comunidad, que es el objeto de esta investigación, se promulga, en 2009, una orden que regula el SAD, al que define como "un conjunto de atenciones a las personas en su domicilio, desde una perspectiva integral y normalizadora, en aquellas situaciones en que tengan limitada su autonomía personal o en casos de desestructuración familiar". En esta norma se establece, además, la formación requerida para el personal asistente y coordinador del SAF, indicándose que la persona encargada de la coordinación del servicio debe contar con una cualificación mínima de diplomatura universitaria en el área de servicios sociales. En el caso del personal que presta atención directa en los domicilios, la formación que se requiere es el título de formación profesional de grado medio en atención sociosanitaria o estar en posesión del certificado de profesionalidad de atención sociosanitaria a personas en su domicilio. Se indica también que las entidades prestadoras deberán elaborar un plan de formación continua para el conjunto del personal.

En suma, el SAD, como uno de los principales servicios del marco de políticas para los cuidados de larga duración en España se concibe, desarrolla e implementa en un período que se caracteriza por una intensa desestructuración del sistema de bienestar, consistente en un retroceso del sector público y una diversificación de los agentes y fuentes que aportan financiación al bienestar. Esto es, la fórmula de *welfare mix* española descansa en un equilibrio precario entre el sector público, el privado y el tercer sector en la que no solo el tercer sector juega un papel cada vez más importante en la provisión y garantía de

derechos sociales, sino que buena parte de ellos se encaminan hacia su privatización (Del Pino y Catalá Pérez, 2016).

Esta tendencia a la privatización ya sea en la gestión, ya en la prestación de los servicios públicos, no es, sin embargo, nueva, ni viene especial ni directamente asociada al giro austeritario en las políticas públicas tras la Gran Recesión. Ya en la Ley 7/1985, de 3 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, se indica que la gestión de los servicios públicos de competencia local puede realizarse de forma directa o indirecta.

En el caso específico del SAD, en un principio los municipios desarrollaron este servicio con personal propio (Roca, 2018). De tal forma que "tanto técnicos como auxiliares se regían por una misma regulación laboral que el resto de trabajadores/as de los servicios sociales municipales, sin mayor diferencia que las inherentes a cada categoría profesional" (García Herrero, 2020: 77).

Sin embargo, en los últimos años gran parte de los municipios optaron por externalizar la prestación del SAD a entidades privadas con o sin ánimo de lucro, mediante un concurso público (García Herrero, 2010; Roca, 2018). En las entidades locales que optaron por externalizar el servicio, el personal adherido al SAD dejó de tener una relación laboral o contractual con el Ayuntamiento, y sus condiciones laborales pasaron a estar reguladas por el convenio colectivo que regula la actividad, en vez de por el convenio colectivo del Ayuntamiento.

Este proceso de privatización coincide con la penetración en la Administración Pública española del ideario del "New Public Management" (Lane, 2000), que incentiva la aplicación de técnicas y procedimientos de la gestión de los negocios a las políticas públicas, introduciendo, además, la idea del ciudadano/a como un cliente del Estado. Bajo este prisma, pareciera que la gestión privada de los servicios públicos es garantía de eficacia en su prestación y también de eficiencia económica.

¿Pero es esto realmente así? ¿Y qué implicaciones comporta esto para la calidad del servicio, así como para las condiciones laborales del personal que trabaja en él? Éstas son las preguntas a las que daremos respuesta en esta comunicación, pero revisaremos antes de pasar a otras secciones lo que diversas investigaciones han puesto de relieve a este respecto.

La externalización de los servicios públicos de atención a la dependencia no ha sido objeto de gran interés por parte de los estudios de la política social española, pero sí contamos con cierto bagaje al respecto en los países nórdicos, de orientación socialdemócrata de acuerdo con la tipología ya clásica de Esping-Andersen de Estados de bienestar (1993). El trabajo de Gustafsson y Szebehely (2009) sobre la externalización de los servicios a personas mayores en Suecia pone de relieve que este proceso pone en jaque la legitimidad política en la gestión de los servicios a mayores, reduciéndose la visibilidad y el interés en el papel de los gobiernos municipales en las políticas sociales, particularmente aquellas orientadas a los cuidados de larga duración. Por su parte, el análisis de Johansson (2008) pone de relieve que son principalmente los municipios con más opciones de empresas en el mercado que pueden prestar el servicio aquellos que deciden privatizar su prestación.

No obstante, el trabajo más completo a este respecto es el informe coordinado por Gabriele Meagher y Marta Szebehely en 2013, que compara los cuatro países nórdicos

(Suecia, Finlandia, Dinamarca y Noruega). El informe concluye mostrando diferencias significativas entre los cuatro países en cuanto a las entidades que se hacen cargo de los servicios de cuidados cuando estos se externalizan, principalmente en cuanto a su ánimo lucrativo o no y también en cuanto al tamaño de las empresas. La privatización del equivalente al SAD en los países nórdicos, tal y como hemos apuntado previamente, guarda relación con la expansión de la idea de libertad de elección por parte del/la beneficiario/a, que se convierte entonces en un/a consumidor/a o cliente de los servicios. Sin embargo, este informe demuestra que esta retórica se queda más sobre el papel, pues, en buena parte de los casos, especialmente en los municipios más pequeños, no existe de facto esta libertad de elección. Además, y, tal y como señalan las autoras, de mano de la privatización ha venido el desarrollo de una estrategia regulatoria destinada a medir la eficiencia, eficacia y calidad del servicio, si bien, a su juicio, las medidas destinadas a la gestión de la calidad se caracterizan más bien por su flexibilidad y no tienen en consideración el carácter relacional del cuidado, que dificulta la medición de su calidad mediante un instrumento estandarizado. En relación con las consecuencias que la externalización del SAD tiene para los costes, no encuentran evidencias de ahorro significativo, ni tampoco de aumento o mejora de la calidad en la prestación del servicio, y sí recogen evidencias de más estrés laboral entre los/as trabajadores/as y menos formación por parte de las empresas contratistas.

En Reino Unido también se han realizado investigaciones sobre las implicaciones del proceso de externalización de las políticas de cuidados. Concretamente, el trabajo de Cunningham y James (2009) sobre la derivación de la prestación del servicio a entidades del tercer sector que operan con voluntariado concluye que este proceso ha supuesto una intensificación del trabajo para quienes se ocupan en él.

Otras investigaciones se han enfocado principalmente en la cuestión de la rendición de cuentas entre el ámbito público y el privado cuando se externaliza un servicio. Así, el artículo de Blomqvist y Winblad (2020) indica que existe una rendición de cuentas defensiva, que se centra en evitar escándalos y asegurar que se cumplen unos estándares mínimos de cuidados, sin que esto suponga la supervisión de que las empresas contratistas cumplen todas sus obligaciones contractuales, por lo que, a juicio de las autoras, existe de este modo poco margen para la mejora en la calidad.

En cuanto a los estudios que han analizado las consecuencias de la externalización sobre los/as empleados/s, el trabajo de Vrangbaek, Petersen y Hjelmar (2015) contiene una comparación de casos a nivel internacional con el que llegan a interesantes conclusiones. Entre los efectos que encuentran, podemos sintetizar los siguientes: reducción del número de personas empleadas, reemplazo de trabajadores/as con experiencia por otros/as más jóvenes y de menor coste salarial, mayor temporalidad contractual, peores condiciones laborales en cuanto a bajas por enfermedad y vacaciones, demanda de mayor intensidad y rapidez en el trabajo, peor estado de salud, peores medidas de seguridad, incremento de la duración de la jornada laboral semanal, reducción en los niveles salariales, disminución de la satisfacción con el empleo, y, por último, mayor sensación de estrés y *burnout*. En suma, concluyen, el potencial ahorro económico que supone la externalización de un servicio público claramente no se ve compensada dados los efectos negativos que esta supone sobre el personal empleado.

Para el caso español contamos con investigaciones como la de Díaz Gorfinkiel y Elizalde San Miguel (2015), quienes afirman que los recortes en el SAD de la Comunidad de Madrid tras la crisis de 2008 han redundado en una desprofesionalización del servicio, un

menor control sobre las actividades que realizan las empresas prestatarias y una reducción de la formación a los/as auxiliares. El estudio de Plata-Díaz et al. (2019) indica que los factores que inciden en que los municipios externalicen sus servicios públicos son el paso del tiempo, el tamaño del municipio (mayor probabilidad en municipios de mayor tamaño) y la orientación política de la alcaldía (mayor probabilidad de externalizar en municipios gobernados por partidos de la derecha política).

En síntesis, los trabajos a los que hemos hecho referencia parecen indicar que la estrategia de privatización de los servicios públicos no resulta particularmente eficiente en términos de ahorro para las arcas públicas, y más teniendo en cuenta la degradación de las condiciones laborales que conlleva en todos los casos que hemos revisado. Parece más bien que, como apunta Codorniú (2015: 11), "la lógica de la privatización sitúa a lo social en la pura gestión competitiva económica y relega los criterios de acción pública, de primacía de los derechos, sobre el presupuesto". No obstante, faltan todavía más análisis para el caso español en el sector de los cuidados, como el que nos proponemos llevar a cabo en esta contribución.

## Metodología

De acuerdo con la finalidad y objetivos de este trabajo se realizó una investigación eminentemente cualitativa. Para la recogida de datos se emplearon dos técnicas: el análisis documental y la entrevista semiestructurada. Con el fin de obtener una información lo más completa y detallada posible se realizó uno rastreo de todos aquellos materiales existentes estrechamente relacionados con la temática de la investigación y producidos por la comunidad estudiada. Así, se analizaron ordenanzas municipales, memorias, pliegos técnicos y administrativos de las licitaciones y publicaciones oficiales.

Por otro lado, se escogió la entrevista como técnica de recogida de información porque se trata de una técnica que nos permite sumergirnos en los espacios de vida de la persona entrevistada, y obtener la máxima información posible sobre diferentes aspectos relevantes para la investigación. A través de esta técnica de investigación cualitativa podemos conocer de primera mano la visión o perspectiva que tienen las persas informantes de sus vidas y experiencia, así como también nos permite indagar sobre aspectos subjetivos de la persona (creencias, actitudes, opiniones, valores...).

Para la selección de las unidades de análisis se empleó el muestreo intencional y el muestreo de bola de nieve. Se seleccionaron las trabajadoras sociales de los servicios de ayuda a domicilio de los municipios estudiados, puesto que se entiende que como coordinadoras del servicio pueden proporcionar información detallada y muy valiosa para la investigación.

Igualmente, también se solicitó la colaboración a varias empresas que prestan el Servicio de Ayuda a Domicilio en varios ayuntamientos mayormente de la provincia de A Coruña.

En el caso de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios se contactó con ellas a través de las trabajadoras sociales. Gracias a la intermediación de estas profesionales, se les presentó el estudio y sus finalidades, y se solicitó su colaboración en la investigación. De esta primera toma de contacto varias auxiliares del Servicio de Ayuda a Domicilio se mostraron interesadas en colaborar en el estudio. Una vez establecida la

comunicación con estas personas iniciales, empleando su red de contactos, pudimos tener acceso a más profesionales que prestaban atención directa en los domicilios.

# Así, configuran la muestra:

- La trabajadora social del Ayuntamiento de Cerceda, coordinadora del Servicio de Ayuda a Domicilio.
- La trabajadora social del Ayuntamiento de Tordoia, coordinadora del Servicio de Ayuda a Domicilio.
- El gerente de la entidad Mayores Servicios Sociales S.L., empresa que presta el SAD en varios ayuntamientos de la provincia de A Coruña, entre los que se encuentran: Culleredo, Abegondo y Cerceda.
- Siete profesionales que prestan atención directa en los domicilios en varios Ayuntamientos de la provincia de A Coruña: cuatro de las profesionales entrevistadas trabajan en el Ayuntamiento de Tordoia, una persona trabajó en el Ayuntamiento de Cerceda, otra profesional trabaja en el Ayuntamiento de Santiago de Compostela y otra en el Ayuntamiento de Ordes.

La investigación se centró en el estudio del Servicio de Ayuda a Domicilio de los municipios de Tordoia y Cerceda, pero también contamos con informantes que prestan sus servicios en otros ayuntamientos de la provincia de A Coruña, lo que sin duda sirvió para enriquecer la investigación.

Los Ayuntamientos de Tordoia y Cerceda están situados en el noroeste de Galicia, en la provincia de A Coruña. Ambos Ayuntamientos pertenecen a la comarca de Ordes. Se escogieron estos municipios porque a pesar de presentar bastantes similitudes en cuanto al territorio y características de la población, la gestión que realizan del SAD difiere bastante. El Ayuntamiento de Tordoia mantiene la gestión de forma directa, es decir presta el SAD con personal contratado directamente por el Ayuntamiento; mientras que el Ayuntamiento de Cerceda se sumó a los tantos municipios que optaron por externalizar la gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio, lo que significa que el servicio pasó a ser prestado por otras entidades ajenas a la institución.

La recogida de información se llevó a cabo en la segunda quincena de junio, ajustándonos siempre a la disponibilidad de las personas informantes. Debido a las excepcionales circunstancias que nos tocó vivir por mor de la crisis sanitaria ocasionada por la Covid-19 excepto la entrevista a la trabajadora social de Cerceda, que fue presencial en las dependencias del Ayuntamiento, el resto de entrevistas se realizaron por teléfono.

Para la realización de las entrevistas se confeccionaron tres guiones diferentes adaptados a las características de las personas entrevistadas. Se elaboró un guión dirigido a las trabajadoras sociales, otro enfocado a las empresas prestadoras del servicio y, finalmente, otro orientado a las profesionales que prestan atención directa en los domicilios. En las entrevistas se abordaron diferentes temáticas de relevancia para el objeto de estudio como son las atenciones incluidas dentro del servicio, la coordinación sociosanitaria, los derechos y deber de las personas usuarias, las condiciones laborales y formación de las personas trabajadoras o la financiación, entre otras.

Finalmente, es necesario apuntar que los datos cualitativos recogidos fueron analizados bajo la perspectiva del análisis crítico del discurso. Al mismo tiempo, tanto en el tratamiento de la información como en la realización de este trabajo se tuvo en cuenta el enfoque de género.

#### Resultados

Del análisis documental y de las entrevistas realizadas se extrajeron datos relevantes en entorno a la temática objeto de estudio. En el siguiente epígrafe se muestran algunas de las cuestiones más destacadas en relación con los objetivos de la investigación.

# Principales características del Servicio de Ayuda a Domicilio

Tal y como se recoge en las Ordenanzas Municipales del Servicio de Ayuda a Domicilio de Tordoia y Cerceda las vías de acceso al SAD son dos: por dependencia y libre concurrencia. Se establece que las personas que tengan reconocida una situación de dependencia tienen acceso prioritario y directo. En el caso de las personas que se le asigne el SAD y no tengan reconocida la situación de dependencia, accederán al servicio mediante el régimen de libre concurrencia.

En cuanto a la documentación a aportar por parte de las personas que no hayan reconocido la situación de dependencia y accedan al Servicio de Ayuda a Domicilio en régimen de libre concurrencia, analizando las Ordenanzas Municipales del Servicio de Ayuda a Domicilio de los Ayuntamientos de Tordoia y Cerceda, se observa que la documentación a aportar es muy similar. En ambos ayuntamientos se solicita fundamentalmente informes médicos e información sobre la situación familiar, económica y patrimonial.

A este procedimiento de carácter administrativo le sigue una visita domiciliaria para valorar el tipo de intervención más adecuada a las necesidades de cada persona. Estas actuaciones se establecen en consenso con las personas beneficiarias antes del inicio del servicio. Así, es requisito indispensable para la puesta en marcha del servicio firmar el acuerdo de servicio, donde se recoge el día de inicio, la duración y los días y horario en los que se llevará a cabo. Además, también se especifica las tasas a pagar por parte de la persona beneficiaria y las tareas que deberá realizar el personal de atención directa y las que se comprometen a realizar las propias personas usuarias o sus familias.

En la actualidad, tal y como señalan las coordinadoras del SAD de los municipios estudiados, en la modalidad de libre concurrencia no tienen lista de espera. En la modalidad de dependencia, como bien apunta la coordinadora del SAD de Cerceda, se puede afirmar que hay lista de espera, puesto que desde la administración no se están respetando los plazos establecidos en la normativa vigente, ya que hay gente que lleva esperando un año a ser valorada. Esta situación se vio agravada debido a la situación de emergencia social y sanitaria derivada de la Covid-19, dado que durante este período se paralizaron los procedimientos.

Por otra parte, en relación con el tipo de atenciones incluidas dentro del Servicio de Ayuda a Domicilio, en ambos municipios las atenciones a las personas usuarias están centradas fundamentalmente en atenciones de carácter personal y doméstico. Igualmente, siempre y cuando las necesidades de las personas usuarias así lo requieren en ambos ayuntamientos se realizan acompañamientos. En el caso de Tordoia son las propias auxiliares las encargadas del transporte de las personas. Mientras que en Cerceda se

cuenta con un servicio de acompañamiento y transporte a centros médicos, centros de especialidad u hospitales de la red pública.

En los dos ayuntamientos para hacer la estimación de horas y ajustar los horarios emplean un programa informático que establece como debe ser la organización de los horarios en función de las necesidades de la persona usuaria. Atendiendo a las palabras de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios, se pone en evidencia que los ritmos marcados por aplicaciones o programas informáticos son totalmente incompatibles con los ritmos y necesidades reales de las personas. En consecuencia, son las propias profesionales de atención directa en los domicilios las que acaban organizando el tiempo en función de lo que estimen que es más esencial en cada momento. Al mismo tiempo, presionadas por el tiempo en algunas ocasiones las profesionales que prestan atención directa en los domicilios pueden incurrir, muchas veces sin ser conscientes o sin tener mala intención, en un trato impersonal.

- "(...) según ellos en cinco minutos tienes que cambiar un pañal, pero eso es imposible, es completamente imposible. Alguna vez puede ser que acabes en cinco minutos, pero lo normal es que no" (Lucia, auxiliar SAD Tordoia).
- "(...) tenías que andar siempre corriendo, yo andaba estresada al máximo, y como yo creo que andan todas (...) en una hora duchar la señora, hacerle la cama y hacerle la comida ¡Imagínate! (...) Yo tengo mi suegra también así y ando con ella con toda la paciencia del mundo. Yo sé que por ahí no puedes andar así, pero que te den un poco más de tiempo para no tener que andar corriendo que gente, ahí venga apura, apura; que a ver... Pobriños!" (Dolores, auxiliar SAD Cerceda).

Por otra parte, el Servicio de Ayuda a Domicilio es un recurso que tiene o debería tener un marcado carácter preventivo y rehabilitador, pues uno de sus objetivos fundamentales es incrementar la autonomía personal en el entorno habitual de las personas beneficiarias. Sin embargo, en algunas ocasiones el servicio puede estar más centrado en paliar déficits o carencias que en intentar revertir la situación de dependencia. Como nos explicaba la coordinadora del SAD del Ayuntamiento de Cerceda, esto -en cierta medida- puede explicarse, porque la mayoría de las personas usuarias del SAD tienen un nivel de dependencia muy alto y las capacidades funcionales muy mermadas.

A esto hay que añadirle que en ocasiones las personas usuarias no respetan los límites de los deberes laborales de las personas que prestan atención directa en los domicilios y aun pudiendo desarrollar las tareas, dejan de hacer determinadas labores domésticas. En este sentido, atendiendo a las palabras de las personas que prestan atención directa en los domicilios, lo que quedó claro es la importancia que tiene su formación a la hora de fomentar la autonomía personal de las personas usuarias del SAD:

- "(...) En la casa están muy mimadiños por los de la casa, pero llega una persona de fuera y sabe que tiene que hacer esas cosas porque esa chica le va a ayudar por su bien. Explicándole y hablándole las cosas ellas se animan muchísimo y colaboran muchísimo" (Sabela, Auxiliar SAD Ordes).
- "(...) yo de hecho el curso que hice pues te dicen que los hay que animar la que colaboren y que hagan, entonces, pues intento que haga ella ¿Sabes?" (Rosalía, Auxiliar SAD Tordoia)

En relación con la financiación, en los dos ayuntamientos analizados las principales fuentes de ingreso con las que cuentan para financiar el Servicio de Ayuda a Domicilio son: la Xunta de Galicia, a Diputación de A Coruña, el copago de las personas usuarias y las aportaciones económicas del propio Ayuntamiento. Segundo explica la coordinadora del SAD de Tordoia la Xunta le financia 4.70€h y la Diputación de A Coruña 12€h. Mientras que el Ayuntamiento de Cerceda recibe por parte de la Xunta 9.70€h y de la diputación 12€h, segundo declara la coordinadora del SAD de este Ayuntamiento.

En ambos ayuntamientos una gran parte del presupuesto de Servicios Sociales va destinado al Servicio de Ayuda a Domicilio. En el caso de Tordoia en el 2019 el presupuesto total con el que contaba Servicios Sociales estaba entorno a unos 380.000€ de los que 200.000€ se destinaron al SAD. Mientras que Servicios Sociales del Ayuntamiento de Cerceda contó el año pasado con un presupuesto de 940.679€ de los cuales 510.772,13€ fueron destinados al SAD.

De estos datos llama la atención la gran diferencia presupuestaria existente entre un municipio y el otro. Si bien es cierto que el Ayuntamiento de Cerceda prestó el servicio en el año 2019 a 105 personas, de las cuales 60 eran beneficiarias del servicio en la modalidad de dependencia y 45 eran beneficiarias en la modalidad de libre concurrencia; mientras que el Ayuntamiento de Tordoia prestó el servicio a 44 personas: 36 habían accedido por la modalidad de dependencia y 8 habían accedido por libre concurrencia; también lo es que el presupuesto en Cerceda se excede bastante más del doble. Así, se ponen en evidencia que, al contrario del que se nos intenta transmitir, mantener los servicios públicos es más económico que externalizarlos.

# Perfil de las personas usuarias y profesionales que prestan atención directa en los domicilios

Las personas usuarias y el personal que presta atención directa en los domicilios son las y los principales protagonistas del Servicio de Ayuda a Domicilio. Por ello, resulta interesante trazar un perfil de estas figuras destacadas dentro del objeto de estudio que estamos analizando.

Atendiendo a las respuestas aportadas por las personas entrevistadas y los datos contenidos en las memorias analizadas, se puede concluir que en ambos municipios el perfil de las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio es muy similar. La gran mayoría de las personas son mujeres, mayores de 80 años y con algún grado de dependencia. Las personas con dependencia a mayoría viven con la familia.

Como nos explicaba la coordinadora del SAD de Tordoia, muchas de las personas presentan una gran dependencia, las cuales precisan del apoyo continuo de otra persona, por lo que difícilmente podrían vivir solas. Por el contrario las personas que acceden al servicio en la modalidad de libre concurrencia a mayoría viven solas, dado que, como nos comentaba la coordinadora del SAD de Cerceda, esta modalidad está más enfocada para "casos que necesitan ayuda en el hogar, pero no tienen valorada la dependencia y que no cuentan con una red de apoyo suficiente que le pueda prestar los cuidados que la persona necesita".

Igualmente, el perfil de las personas que prestan atención directa en los domicilios también es muy similar en ambos municipios. Tanto en el Ayuntamiento de Tordoia como en el Ayuntamiento de Cerceda la totalidad de las personas que prestan atención directa

nos domicilio son mujeres. La edad media de estas profesionales se sitúa entorno a los 40-42 años segundo afirman la coordinadora del SAD de Tordoia y el gerente de la empresa prestadora del servicio en el Ayuntamiento de Cerceda.

En relación a la formación, todas tienen el certificado de profesionalidad y algunas cuentan con el curso de atención sociosanitaria a personas en el domicilio o, aunque en menor medida, con el curso de atención sociosantitaria a personas dependientes en instituciones sociales.

#### Coordinación entre los principales implicados en el SAD

Las personas somos seres biopsicosociais. Es decir, nuestra salud no depende únicamente de estar sanos físicamente; sino que nuestro bienestar también está condicionado por factores psicológicos y sociales. De esta forma, la coordinación entre los Servicios Sociales y Sanitarios resulta fundamental para que las personas puedan recibir una repuesta adecuada a sus necesidades.

Según la información recogida la coordinación sociosanitaria es bastante diferente en los territorios estudiados. Al no existir en ninguno de los dos municipios acuerdos formales de coordinación entre los Servicios Sociales y los Sanitarios, la coordinación depende en gran medida de la actitud y de la voluntad de las y de los profesionales.

Así, en el Ayuntamiento de Tordoia, gracias a buena relación que mantienen las y los profesionales y su buena disposición, las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio reciben una respuesta más ágil, integral e integrada a sus necesidades:

"La coordinación con el personal sanitario es diaria. Nosotros cuando tenemos que hacer un informe o cuando hay un cualquier problema, tanto las auxiliares como yo nos unimos con los médicos (...) tenemos contacto diario, estamos en frente del centro de salud. Tenemos muy buena relación. Luego hacemos unas reuniones, ya más específicas" (Coordinadora SAF Tordoia).

Por el contrario, en el Ayuntamiento de Cerceda la colaboración entre los Servicios Sociales y Sanitarios no es tan fluida, produciéndose importantes obstáculos a la hora de compartir información e informes médicos:

"(...) es cierto que el área de salud es un área -bueno como la de servicios socialesaltamente protegidos los datos y la veces son reticentes a la hora de darte información complementaria que a ti te pueda ayudar" (Coordinadora SAD Cerceda).

Por otra parte, en lo que se refiere a la coordinación entre el Ayuntamiento Cerceda y la entidad que presta el Servicio de Ayuda a Domicilio, según nos informa el gerente de la empresa, la coordinación con el Ayuntamiento es magnífica. Por medio de un software tanto la empresa como el Ayuntamiento pueden consultar en tiempo real cualquier tipo de incidencia acaecidas en el servicio, así como también pueden consultar que profesional de atención directa atendió la cada persona y que horario exacto realizó (Gerente de la entidad prestadora del SAD en el Ayuntamiento de Cerceda).

## Efectos de la privatización del SAD

Del estudio realizado se desprende que la externalización del Servicio de Ayuda a Domicilio, además de ocasionar, como ya se comentó, el encarecimiento del servicio tiene

importantes efectos en las condiciones laborales y en la formación continua de las personas que prestan atención directa en los domicilios.

Con toda la gran variabilidad de contratos y jornadas laborales existentes en esta actividad, si nos fijamos en los discursos de las personas entrevistadas se encuentran grandes diferencias entre las personas contratadas de forma directa por el Ayuntamiento y las contratadas por empresas privadas.

Los contratos de las profesionales que trabajan en empresas privadas a menudo están vinculados a las necesidades del servicio. Esto afecta enormemente a la estabilidad laboral y económica de estas profesionales, que ven como ante circunstancias ajenas a su voluntad sus condiciones laborales son alteradas:

"(...) Empecé con 40%, después me subieron un 60%, después subí un 75%, después me bajaron. Yo estaba cubriendo vacaciones cada quincena, después a lo mejor estaba cubriendo a dos chicas y a lo mejor alguna no podía ir o había caído de baja y tenía que hacer tres. O sea, tenía altos y bajos" (Sabela, auxiliar SAD Ordes).

Así, vemos que, dadas las características intrínsecas del servicio, la cláusula de subrogación del personal establecida en el convenio regulador de la actividad en Galicia, que obliga a la nueva empresa concesionaria del servicio a incorporar en las mismas condición laborales a todas las personas trabajadoras de la empresa destaque, como nos decía la coordinadora del SAD de Cerceda, en ocasiones puede tornarse en una tarea ardua y complicada. Además, a la vista de los datos, se trata de una medida insuficiente para garantizar la estabilidad laboral de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios de las personas usuarias.

Por el contrario, en el Ayuntamiento de Tordoia los contratos de la mayoría de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios son contratos indefinidos a jornada completa que no están supeditados a las variaciones del servicio. Desde el Ayuntamiento con el fin de otorgarle a estas profesionales una mayor estabilidad laboral y económica, al personal que contaba con una mayor antigüedad se le ofreció la posibilidad de establecer un contrato laboral de cuarenta horas semanales, independientemente de las variaciones del servicio. Sabiendo que en algunos períodos no se iban a realizar la totalidad de horas establecidas en el contrato desde el Ayuntamiento se puso como condición tener disponibilidad horaria segundo los requerimientos del servicio.

Además, a las profesionales que prestan atención directa en los domicilios contratadas directamente por el Ayuntamiento tanto el tiempo de desplazamiento de un domicilio al otro como otras actividades como son las reuniones con el personal de coordinación se incluyen dentro de su horario de trabajo. Mientras que a las profesionales que trabajan para empresas privadas únicamente se les contabiliza como horario de trabajo el tiempo que permanecen en los domicilios de las personas usuarias y los desplazamientos se incluyen como un plus dentro de la nómina.

Asimismo, en algunas ocasiones las entidades privadas aprovechándose de su posición de superioridad incumplen el convenio colectivo que regula la actividad y las condiciones fijadas en el contrato:

"(...) El convenio no lo aplicaban la verdad sea, aplicar no lo aplicaban (...) te dicen que los sábados que son pagados dobles y los domingos y no te los pagan y después se los reclamas y no te los quieren pagar (...) Te mandan ir a trabajar sábados y domingos, te cambian el contrato porque ellos quieren y así, y si no estás de acuerdo pues ya eres la oveja negra, ya... pues vamos a meterle a esta esto... ¿Sabes? A mí me pasó (...) Los kilómetros te dicen que te los van a pagar y mienten, porque a lo mejor tienes dieciocho kilómetros y después te pagan diez, y claro es tu palabra contra la de ellos" (Sabela, auxiliar SAD Ordes).

Estas situaciones no suelen darse en la Administración pública donde el convenio colectivo suene ser más respetado, e incluso, de acuerdo con la coordinadora del SAD del Ayuntamiento de Tordoia, al ser personal municipal tienen mejores condiciones laborales que las reflejadas en el convenio colectivo que regula la actividad en nuestra comunidad, otorgándole más facilidades para conciliar la vida familiar y laboral y proporcionándole, como venimos, mayor estabilidad laboral.

En lo que respeta a la salud laboral de las personas que prestan atención directa en los domicilios, se comprobó que la prevención de riesgos laborales aún continúa siendo una materia pendiente dentro de esta actividad. La mayoría de las profesionales entrevistadas contratadas tanto directamente por el Ayuntamiento como por entidades privadas manifestaron no tener un conocimiento actualizado en materia de riesgos laborales. Además, se comprobó que la ropa de trabajo es un aspecto al que no se le presta la atención y cuidado que debería, teniendo en cuenta su importancia en el campo de la prevención de riesgos laborales. A pesar de que en el convenio colectivo que regula el servicio en nuestra comunidad se establece el deber de facilitar por lo menos dos uniformes completos, calzado y guantes, en la realidad vemos que, tanto desde las empresas concesionarias del servicio como desde el Ayuntamiento, en circunstancias normales, únicamente se proporciona la casaca y los guantes.

Igualmente, se hace evidente, más teniendo en cuenta la realidad que estamos viviendo, que el contagio de enfermedad infectocontagiosas es uno de los riesgos a lo que están expuestas las profesionales que prestan atención directa nos domicilio. Sin duda, está es una cuestión compleja, dado que se bien es cierto que hay que respetar la confidencialidad de los dados personales de las personas usuarias, también lo es que hay que proteger la salud de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios.

Por otra parte, la accesibilidad y adaptabilidad de las viviendas son un aspecto crucial para la salud de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios. A pesar de su importancia, algunas de las personas entrevistadas tanto contratadas directamente por el Ayuntamiento como por empresas privadas manifiestan que algunos domicilios no cuentan con baños adaptados y las ayudas técnicas necesarias para la movilización de los pacientes, por lo que su trabajo en ocasiones se hace muy complicado.

Precisamente, la falta de accesibilidad en las viviendas hace que estas trabajadoras tengan que asumir un gran esfuerzo físico, por lo que las lesiones y las enfermedades musculares y esqueléticas entre estas profesionales son bastantes frecuentes:

"(...) Hay muchísimas de baja cada dos por tres, porque coges mucho peso (...) sino es una mano es un brazo, si no y un brazo es la espalda, y como cargues con mucho peso a la larga..." (Dolores, auxiliar SAD Cerceda).

La adaptación de los puestos de trabajo a las profesionales que prestan atención directa en los domicilios se configura como un elemento clave para la protección de la salud e integridad física no solo de las personas trabajadoras, sino también de las personas usuarias del Servicio de Ayuda a Domicilio. De los relatos de las personas entrevistadas, por parte de la Administración local se aprecia una mayor conciencia de la importancia que supone adaptar los puestos de trabajo a las características de las personas que prestan atención directa en los domicilios que por parte de la entidad concesionaria del servicio en el Ayuntamiento de Cerceda:

"(...) habría que modificar el domicilio, habría que modificar las tareas que se hacen, claro. O habría que cambiarla a domicilios donde solo hubiera asistencia... Así, por ejemplo, una auxiliar que tenga problemas de espalda o problemas de movilidad no podría hacer un cambio postural de un gran dependiente encamado. Es arriesgado para ella y para la persona, entonces se le pondría domicilios donde solo hubiera servicio doméstico, por ejemplo. Hay que valorar cada caso" (Coordinadora SAF Tordoia).

"En general lo que se procura es, en la medida del posible no siempre es posible, buscar aquellos casos que tengan menos carga laboral, menos carga física. Pero también es cierto que eso llegaría un momento en que impediría la prestación del servicio (...) para poder rebajar a alguien y quitarle la carga física implica que otro la tiene que hacer. Entonces, obligaría a sobredimensionar mucho las plantillas. Eso es una ecuación que no es fácil de encajar" (Gerente de la entidad prestadora del SAD Cerceda).

Por otra parte, en el que se refiere a la formación continua se encontraron diferencias considerables entre el personal contratado directamente por la Administración local y el contratado por entidades privadas. A través de las entrevistas realizadas se constató por parte del Ayuntamiento de Tordoia una mayor preocupación por la formación continua de las profesionales que prestan atención directa en los domicilios. Pues, desde la Administración local se informa a estas profesionales de todos aquellos cursos relacionados con su profesión que le pueden ser de utilidad. Mientras que, de acuerdo con las informaciones recogidas por parte de las trabajadoras contratadas por entidades privadas, desde las empresas habitualmente no reciben ningún tipo de formación ni información sobre cursos o programas formativos relevantes para su desarrollo profesional.

En servicios como el de Ayuda a domicilio, donde la calidad está tan vinculada con la atención que reciben las personas usuarias del servicio, sin duda el mayor estrés soportado por las personas contratadas por la empresa privada, las peores condiciones laborales y la falta de formación, son factores que sin duda afectan a la calidad del servicio.

## Principales retos que presenta el SAD y propuestas de mejora

De acuerdo con la coordinadora del SAD en el Ayuntamiento de Tordoia, el Servicio de Ayuda a Domicilio lleva muchos años estancado. Uno de los principales desafíos encontrados es que a menudo únicamente se atienden las necesidades de carácter personal y doméstico, olvidándose que el SAD engloba muchas otras actividades vitales para el bienestar personal de las personas usuarias, como son el desarrollo de la afectividad o la integración y la participación social, entre otras.

El entorno rural en el que se encuentran los Ayuntamientos de Tordoia y Cerceda es un aspecto clave a tener en cuenta a la hora de diseñar y planificar cualquier tipo de intervención, pues las características de estas zonas rurales inciden en las necesidades de las personas. Debido a la gran dispersión de la población existente en el rural y a las dificultades de desplazamiento, por mor de la carencia de medios de transporte accesibles, produce que muchas personas mayores permanezcan aisladas, pasivas e invisibles en estos territorios.

De esta forma, se considera que es esencial para el bienestar personal de las personas usuarias del SAD favorecer su inclusión y participación en la sociedad. Así, se hace necesario posibilitar el acceso de las personas a los servicios de la comunidad, bien llevando los servicios a los domicilios de las personas o acercando a las personas a los lugares donde se dispensan los servicios. Como es lógico, decantarse por una u otra opción vendrá determinado por las necesidades y circunstancias de las personas usuarias, pues se considera fundamental que el servicio se adapte a las necesidades de las personas y no que las personas se adapten a las características del servicio, como viene aconteciendo.

Igualmente, el desarrollo del voluntariado, que es uno de los objetivos del servicio, puede tener un gran potencial a la hora de favorecer la inclusión y la participación social de las personas usuarias del SAD. Son muchas las actividades que se pueden llevar a cabo con personas voluntarias: acompañamientos, intercambio de saberes, actividades de lectura, entre otras muchas.

Otro de los grandes retos del servicio lo encontramos en el procedimiento administrativo. Por un lado, no puede ser que no se estén cumpliendo los plazos administrativos establecidos por el organismo responsable, y las personas tengan que esperar más de un año a ser valoras. Por otro lado, las tareas burocráticas y los constantes procesos de control social relegan a un segundo plano funciones como la diagnosis, la evaluación o la investigación. No cabe duda que una burocratización en su justa medida favorece trabajar con una mayor eficacia, equidad, racionalidad y objetividad. No obstante, este triunfo de la razón instrumental hace que las personas profesionales en ocasiones se relacionen con la idea que tienen de las personas y no con las personas, corriendo el riesgo de incurrir en un trato deshumanizado.

Por otra parte, como venimos, la lógica de la división del trabajo en la que estamos inmersas e inmersos a menudo también dificulta el desarrollo de una atención integral e integrada a las distintas necesidades que presentan las personas usuarias del SAD. En este sentido, es necesario crear espacios para la comunicación y el diálogo donde todas las personas implicadas en el Servicio de Ayuda a Domicilio tengan cabida, pudiendo así llegar a consensos y construir soluciones conjuntas. Así, estos espacios de participación se configuran como espacios de producción colectiva de diagnósticos, de propuestas, de información y de aprendizajes basados en la reflexión.

La precariedad laboral de las personas que prestan atención directa en los domicilios es otro de los grandes retos a los que se enfrenta el SAD, pues esta realidad no perjudica únicamente a las personas trabajadoras, sino que también afecta directamente a la calidad del servicio. Aunque las profesionales contratadas directamente por el Ayuntamiento tienen mejores condiciones laborales que las profesionales contratadas por entidades privadas, lo cierto es que en el mercado laboral los trabajos feminizados, como en este caso, siguen siendo sinónimo de empleos precarios.

Si nos fijamos en el pliego de prescripciones técnicas para la contratación de la gestión del Servicio de Ayuda a Domicilio del Ayuntamiento de Cerceda comprobamos que las profesionales que prestan atención directa en los domicilios a jornada completa a duras penas llegan a la condición de mileuristas, e incluso en ocasiones ni tan siquiera llegan a percibir esa cantidad. Igualmente, de las entrevistas realizadas también se puso en evidencia la inestabilidad laboral que sufren estas trabajadoras, pues a menudo ven como sus condiciones laborales son modificadas en función de las necesidades de organización del servicio, impidiéndole conocer el tiempo y los días que van a trabajar, así como el salario que van a percibir.

Por si esto fuera poco, en muchas ocasiones en los domicilios se ven obligadas a trabajar en situaciones tremendamente precarias al carecer de los recursos necesarios para llevar a cabo su labor con seguridad. Si a todo esto se le suma las dificultades que tienen estas personas trabajadoras para progresar y ascender en su carrera profesional y que a menudo únicamente se le contabiliza como tiempo de trabajo el tiempo que permanecen en los domicilios, sin tener en cuenta los desplazamientos, así como otras actividades como reuniones con el personal de coordinación, que también forman parte de su trabajo, es fácil entender por qué es tan complicado encontrar personal dispuesto a desempeñar este trabajo.

Así, para encontrar personas profesionales dispuestas a llevar a cabo esta labor se hace necesario modificar el convenio colectivo que regula la actividad en nuestra comunidad de tal manera que se mejoren de forma sustancial las condiciones laborales de estas profesionales.

Igualmente, para alcanzar la equidad y justicia social resulta imprescindible poner en valor el trabajo de cuidados y la importancia que este tiene para el bienestar social y el sostenimiento de la vida. Así, se hace necesario posicionar los cuidados como una responsabilidad colectiva, común y pública, promover un cambio de valores, incorporar la experiencia histórica de las mujeres y tener en cuenta el desarrollo integral de todas las personas sin ningún tipo de discriminación por razón de sexo, edad, raza o clase.

Las profesionales que prestan atención directa en los domicilios no son las únicas que trabajan bajo condiciones precarias, pues a menudo las trabajadoras sociales, coordinadoras del SAD, ven como los suyos saber son cuestionados e infravalorados. Segundo manifiestan estas profesionales en las entrevistas en muchas ocasiones sus criterios técnicos no son tenidos en cuenta, y mismo en ocasiones trabajan a golpe de directrices políticas.

Actuar en interés de las personas con las que se trabaja, respetando su autonomía y libertad no siempre es fácil. Como nos contaban las profesionales entrevistadas del campo del trabajo social, las valoraciones realizadas por las profesionales no siempre coinciden con los deseos de las personas usuarias. Pero, finalmente cada persona es dueña de su vida y de su destino y, por tanto, únicamente le corresponde a ella tomar las decisiones. Mientras que no se cause ningún daño a la libertad de los demás, cada persona debe buscar su felicidad de la manera que mejor le parezca. Nadie nos puede obligar a ser felices su manera.

La intervención social, sin duda, es una labor muy compleja, pues también las personas, sus vidas y sus contextos sociales donde nos relacionamos y nos desarrollamos son en sí mismo complejos. Por eso, en este ámbito los comités de ética son fundamentales.

Finalmente, para alcanzar todo esto se hace imprescindible contar con una financiación adecuada que permita prestar una atención global a todas las personas que lo necesiten bajo unas condiciones laborales dignas.

#### **Conclusiones**

En esta investigación se pudo comprobar que el Servicio de Ayuda a Domicilio a pesar de estar concebido como un programa individualizado de carácter preventivo y rehabilitador la realidad es que, debido a la escasez de recursos disponibles para atender a las necesidades de la población, la dimensión preventiva no se está llegando aplicar, pues las profesionales se ven obligadas a trabajar en el urgente y primar los casos que revierten una mayor gravedad.

La burocracia es la que marca los tiempos y la forma de trabajar de las y los profesionales del trabajo social. La gran cantidad de tareas burocráticas encomendadas a estas y estos profesionales impide que puedan desarrollar tareas de investigación y diagnosis social, más relacionadas con su profesión. Esto dificulta garantizar una atención individualizada y adaptada a las necesidades de las personas usuarias. Además de las atenciones relacionadas con el cuidado personal y doméstico se hace necesario desarrollar otro tipo de acciones que respondan a las diversas necesidades que presentan las personas.

Por otra parte, en esta investigación también se comprobó que con la externalización de la gestión del SAD se compromete la calidad del mismo e intensifica la precariedad laboral de las personas que prestan atención directa en los domicilios, al mismo que tiempo se reafirma la desvalorización de los cuidados.

A través del discurso de las personas entrevistadas se constató que el personal de atención directa contratado por empresas privadas presenta una mayor inseguridad y falta de garantía en las condiciones laborales. Estas profesionales a menudo ven como sus condiciones laborales son modificadas por circunstancias ajenas su voluntad, afectando su estabilidad laboral y económica. Por otro lado, únicamente se le contabiliza como tiempo de trabajo el tiempo que permanecen en los domicilios, obviando el tiempo de desplazamiento de un domicilio al otro o las reuniones con el resto del equipo de profesionales, que también son parte esencial de su trabajo. Al mismo tiempo, la escasa atención que se presta a su formación continua y los escasos salarios que perciben también dan buena cuenta de las precarias condiciones en las que tienen que trabajar estas profesionales.

A pesar de que se constató una mayor precariedad laboral entre las profesionales contratadas por entidades privadas, eso no significa que las profesionales contratadas directamente por el Ayuntamiento no estén expuestas a condiciones precarias. También lo están, pero en menor medida e intensidad.

Por si todo esto fuera poco, en este trabajo se comprobó que, en general, no se le presta la atención que debería a la salud laboral de estas profesionales. En ocasiones los domicilios presentan una escasa adaptabilidad y accesibilidad, por lo que a menudo tienen que hacer grandes esfuerzos físicos en su trabajo lo que repercute de manera muy negativa en su salud.

Es hora de reconocer el trabajo y sacrificio de las mujeres, porque en todos los momentos de la historia, sin excepción, su papel resultó crucial para el desarrollo y progreso de la humanidad.

#### Referencias

Blomqvist, P. y Winblad, U. (2020). Contracting out welfare services: How are private contractors held accountable? *Public Management Review*, doi: 10.1080/14719037.2020.1817530.

Codorniú, J.M. (2015). Impactos de las medidas de estabilidad presupuestaria en el Sistema de Autonomía y Atención a la Dependencia: retos del futuro. *Zerbitzuan*, 60: 9-30.

Cunningham, I. y James, P. (2009). The outsourcing of social care in Britain: What does it mean for voluntary sector workers? *Work, employment and society*, 23(2): 363-375.

Del Pino, E. y Catalá Pérez, D. (2016). El welfare-mix español durante la crisis y la privatización del riesgo social: los casos de la sanidad, los servicios sociales y la atención a la dependencia. *Revista del CLAD Reforma y Democracia*, 66: 163-194.

Díaz Gorfinkiel, M. y Elizalde San Miguel, B. (2015). Desprofesionalizando el servicio público de asistencia a domicilio en los cuidados de larga duración: análisis de la reconfiguración del sector en la región de Madrid. *Zerbitzuan*, 60: 131-141.

Esping-Andersen, G. (1993). Los tres mundos del Estado del Bienestar. Valencia: Alfons el Magnànim.

FEMP y Rodríguez, P. (2015). *La situación del Servicio de Ayuda a Domicilio en el ámbito local y perspectivas de futuro*. Madrid: Fundación Caser. Disponible en: <a href="https://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/librosad\_completo\_web.pdf">https://www.fundacioncaser.org/sites/default/files/adjuntos/librosad\_completo\_web.pdf</a> Consultado el 6/12/2020.

Gálvez, L. (dir.) (2016). La economía de los cuidados. Sevilla: Deculturas.

García Herrero, G. (2010). El servicio de ayuda a domicilio en la encrucijada. Madrid: Asociación Estatal de Directores y Gerentes de Servicios Sociales. Disponible en: <a href="https://sid-inico.usal.es/documentacion/el-servicio-de-ayuda-a-domicilio-en-la-encrucijada-analisis-y-reflexiones-sobre-el-presente-y-el-futuro-del-servicio-de-ayuda-a-domicilio-tras-la-implantacion-del-sistema-de-atencion-a-la-dependenci/">https://sid-inico.usal.es/documentacion/el-servicio-de-ayuda-a-domicilio-en-la-encrucijada-analisis-y-reflexiones-sobre-el-presente-y-el-futuro-del-servicio-de-ayuda-a-domicilio-tras-la-implantacion-del-sistema-de-atencion-a-la-dependenci/</a> Consultado el 6/12/2020.

Gustafsson. R. y Szebehely, M. (2009). Outsourcing of elder care services in Sweden: effects on wordk environment and political legitimacy. En D. King y G. Meagher (eds.), *Paid Care in Australia: Politics, Profits, Practices* (pp. 81-112). Sidney: Sidney University Press.

IMSERSO (2005). Atención a las personas en situación de dependencia en España. Libro Blanco. Madrid: IMSERSO.

IMSERSO (2019). Servicios sociales dirigidos a personas mayores en España. Disponible en:

https://www.imserso.es/InterPresent1/groups/imserso/documents/binario/inf\_ssppmmesp2018.pdf Consultado el 6/12/2020.

Johansson, T. (2008). Municipal contracting out: Governance choices, misalignement and performance in Swedish local government. *Financial Accountability & Management*, 24(3): 243-264.

Lane, J-E. (2000). New Public Management. Londres: Routledge.

Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia. *Boletín Oficial del Estado*, 299, 15 de diciembre de 2006: 44142-44156.

Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local. *Boletín Oficial del Estado*, 80, 3 de abril de 1985: 8945-8964.

Meagher, G. y Szebehely, M. (2013, eds.). *Marketisation in Nordic eldercare: A research report on legislation, oversight, extent and consequences*. Estocolmo: Department of Social Work, Stockholm University.

Moreno, S. et al. (2013). El trabajo de cuidados en los regímenes de bienestar: ¿más dependencia y menos profesionalidad? En <a href="http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/CAROLINA%20RECIO%20CACERES(carolina.recio@uab.cat)/TCMoreno\_Recio\_Borras\_Torns\_REPS2013.pdf">http://www3.uah.es/congresoreps2013/Paneles/panel3/CAROLINA%20RECIO%20CACERES(carolina.recio@uab.cat)/TCMoreno\_Recio\_Borras\_Torns\_REPS2013.pdf</a>

OMS (2015). *Informe Mundial sobre el Envejecimiento y la Salud*. Ginebra: Ediciones de la OMS.

Orden del 22 de enero de 2009 por la que se regula el servicio de ayuda a domicilio. *Diario Oficial de Galicia*, 22, 2 de febrero de 2009: 2095-2106.

Plata-Díaz, A.M.; De la Higuera Molina, E.J.; Garrido-Rodríguez, J.C.; Zafra-Gómez, J.L. (2019). Contracting Out and Social Services: Responses to the Austerity Machine, Financial Condition and Political Parties. *Administration & Society*, 51(6): 951-990.

Roca, M. (2018). Desigualdades de género en el Servicio de Ayuda a Domicilio: políticas, discursos y prácticas. *Revista Internacional de Organizaciones*, 20: 59-80.

Vrangbaeck, K.; Petersen, O. H. y Hjelmar, U. (2015). Is Contracting Out Good or Bad for Employees? A Review of International Experience. *Review of Public Personnel Administration*, 35(1): 3-23.