

ASPECTOS SOCIOLÓGICOS DEL DESEMPLEO/PARO Y DE LA PRECARIEDAD LABORAL¹

Fco. Javier Rubio Arribas.

Sociólogo y especialista en Sociología del Consumo.

Resumen.- Desde el punto de vista sociológico detrás del referente de paro y precariedad laboral se encuentran situaciones asociadas y diferentes aspectos como son: la falta de empleo; las condiciones de empleo; la inseguridad en la relación laboral; el empleo temporal o eventual; la insuficiencia en los ingresos salariales. Todos estos indicadores determinan el nivel de vida, la autonomía y la posición social del o la trabajadora tanto en el Mercado de Trabajo como en la Sociedad. Porque la falta de trabajo tiene para la salud mental, consecuencias que pueden resumirse en: un deterioro del bienestar psicológico general; un aumento del sentimiento depresivo; una disminución de la satisfacción con la vida y, con algunas matizaciones, una disminución/bajada de la autoestima.

Palabras clave.- *Paro/desempleo; precariedad laboral; flexibilidad; inseguridad; autoestima; desregulación; políticas de empleo; empleo sumergido; incertidumbre; vulnerabilidad y desarraigo social.*

Introducción

La reflexión de este artículo no viene de la nada, ni solamente del estudio teórico –que también lo hay-, si no que nace de un **contacto con la realidad social y/o laboral**, con la realización de estudios empíricos, sobre el tema que nos ocupa y sobre mi experiencia profesional como Orientador e Intermediador Laboral en proyectos de empleo. Aunque escribir sobre “*la precariedad laboral y el desempleo*” exige sensibilidad, al afectar a multitud de trabajadores y trabajadoras.

Las carencias educativas y profesionales, de acceso al mercado de trabajo, unidas a las presiones mercantilistas del sistema socio-económico en el que estamos insertos (un sistema productivista, consumista y manipulador a través de la imagen y de la publicidad) están en el origen para que muchas personas acaben siendo las y los excluidos de nuestra Sociedad opulenta (*parados y paradas de larga duración; personas inmigrantes²; personas en riesgo de exclusión sociolaboral; etcétera*).

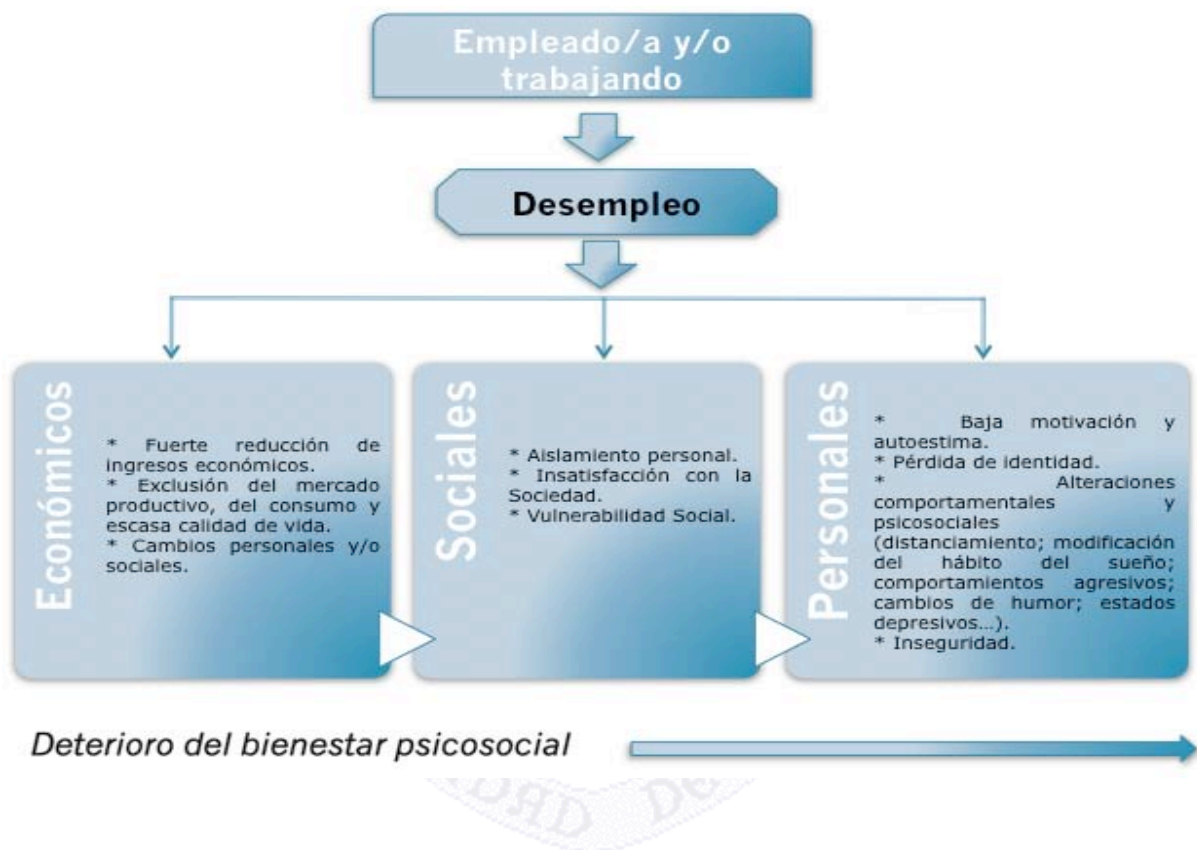
Tales carencias y otras circunstancias (la suma de otros factores) convierten a las personas en **vulnerables y excluidas**, como el hecho de pertenecer a minorías estigmatizadas por prejuicios negativos (prejuicios motivados por razones étnicas, dependencias y limitaciones físicas, adicciones, desarraigo y ruptura de vínculos y redes sociales, discapacidades intelectuales, y problemas

¹ Dedico el presente artículo a mis amigos *Miguel Ángel Monjas; Ernesto Herranz y José Manuel Bermejo*, que al cierre del mismo se encuentran desempleados. Asimismo, quiero dedicárselo a todos los trabajadores y trabajadoras desempleadas que han pasado por el Centro Integrado de Empleo (CIE) en el que trabajo y que de forma anónima han contribuido a su realización, construyendo la dimensión referencial del mismo a través de su experiencia como trabajador y trabajadora, y como persona desempleada.

² Como dato anecdótico, el dinero que envían los inmigrantes a sus países de origen, en la Comunidad de Madrid, ha bajado el año pasado un 4,0%. Según un Informe presentado por la Comunidad de Madrid el día *7 de abril de 2009*, indica que en 2007 las personas extranjeras enviaron a sus países de origen 2.020 millones de euros y en 2008 la cifra se rebajó hasta 1.939 millones, unos 81 millón menos. Coincide con los **inicios de la recesión y crisis económica** (impacto de la crisis económica) y con el **asentamiento a más largo plazo** de muchas personas inmigrantes que ya han reagrupado a sus familiares en Madrid. Datos extraídos del periódico EL PAÍS, miércoles 8 de abril de 2009 (Madrid) página 1.

mentales...), dejan a las personas expuestas a consecuencias dañinas por parte del sistema socio-económico.

Cuando hablamos del colectivo de **personas desempleadas o en paro**³, debemos tener presente que existen otros subgrupos sociales que por las desigualdades socioeconómicas existentes, también se encuentran dentro del desempleo⁴. Otro dato importante a tener en cuenta, es que no todas las personas somos iguales ni nos mostramos de igual manera ante esta situación. Depende de nuestro perfil personal y/o profesional con el que cada uno y una afronta su realidad. Ahora bien, por mi experiencia profesional puedo afirmar que muchas de las personas muestran los siguientes rasgos:



Tradicionalmente, se concebía el "desempleo" como un fenómeno social y económico, resultado del desequilibrio entre la oferta y la demanda de trabajo. Las políticas de empleo incidían básicamente en variables de tipo económico (crecimiento económico igual a ocupación), y sobre los mecanismos

³ Los desempleados y las desempleadas no constituyen un grupo homogéneo, ya que existen importantes diferencias individuales en la reacción ante la falta de trabajo. Por tanto, existe un impacto diferencial del mismo. Por ejemplo, variables como: la *edad*; la *duración/tiempo del desempleo*; el *tener o no apoyo social* por parte de la persona desempleada; el *grado de implicación en el trabajo*; el *nivel de ingresos económicos posterior al desempleo* –si algún otro miembro de la familia tiene empleo o no- y, la *clase social*, han sido utilizadas a la hora de explicar el **impacto diferencial** del desempleo en diferentes sectores de la población.

⁴ Frente al **desempleo** se encuentra el **tener un empleo y/o trabajo**. Ya que las personas atribuimos al trabajo un significado que hemos adquirido a lo largo del proceso mediante el cual adoptamos los elementos socioculturales de nuestro medio ambiente y los integramos a la personalidad para adaptarnos a la Sociedad a la que pertenecemos, conocemos este proceso como **socialización**. Mientras que la **socialización laboral** básica es un proceso mediante el cual, adoptamos un conjunto de valores, creencias, actitudes y normas que la Sociedad transmite a sus miembros en relación con el trabajo. El significado atribuido al trabajo incluye un conjunto de creencias y valores que los individuos desarrollan a lo largo del proceso de socialización laboral.

reguladores del mercado de trabajo (tipos de contratos; flexibilización laboral; despidos, etcétera). Actualmente el Ejecutivo ha diseñado **nuevas ayudas**⁵ -económicas y laborales (fomento de empleo)⁶ - **contra el paro**.

Los **dos grandes soportes** del crecimiento de la economía nacional –en estos últimos años- han sido: la actividad de **sector de la construcción** y, el **consumo interno**. Todo ello con el apoyo de alguna *actividad de servicios*. Por ejemplo, en la Comunidad de Madrid, el sector de la Construcción – en los últimos años- ha tenido un papel fundamental, sobre todo por las grandes infraestructuras viarias que se han realizado, como son: la M-30; las sucesivas ampliaciones de las líneas de Metro; y, otras vinculadas al sector inmobiliario y de la vivienda.

Por tanto, el aumento de empleo en la Comunidad de Madrid, se ha producido gracias al sector de la Construcción y de aquellas actividades productivas vinculadas a él; así como otras del sector servicios –la mayoría con demandas de mano de obra poco o nada cualificada-. Mientras que el sector industrial y manufacturero no ha tenido variaciones significativas –tendencia igual que en años anteriores- con tasas de crecimiento industrial más bien bajas.

En 2007 se rompe esta tendencia de crecimiento de empleo en la Comunidad de Madrid y desacelerándose algunas de las variables más significativas, como son: *la población activa*⁷; *la población ocupada*⁸ y *la población asalariada*.

⁵ El 17 de agosto de 2009 –publicado en el BOE el sábado día 15 de agosto de 2009- entró en vigor la **ayuda al paro**, diseñada por el gobierno actual, y que se ha implantado –en las Oficinas del INEM- con cierta confusión. En principio la ayuda es 421,79 euros mensuales, por un periodo máximo de 180 días. Ahora bien, para poder percibir este tipo de ayuda, las personas solicitantes deberán cumplir una serie de requisitos. Tal y como se dice en el BOE, las que no tengan rentas superiores a 468 euros mensuales (el 75% del Salario Mínimo Interprofesional). Si la persona parada tiene padres, cónyuge o hijos menores de 26 años, se sumarán las rentas de todos los miembros de la familia y luego, se divide por el número de miembros. El resultado no podrá superar los 468 euros. En cuanto al fin de la prestación o subsidio, hasta la fecha, podrían optar a la ayuda quienes hayan agotado la percepción de la prestación contributiva por desempleo o del subsidio durante el periodo de vigencia del programa. El programa entró en vigor el 17 de agosto y se extenderá durante seis meses –en principio hasta el 15 de febrero de 2010-. Podrán acceder a la ayuda quienes pierdan la prestación en el periodo comprendiendo desde el 1 de agosto hasta el final del programa y en todos los casos durante un máximo de 180 días (esta fecha del 1 de agosto está prevista modificarse por las presiones políticas, sindicales y de las personas desempleadas, al considerarla injusta y discriminante en relación a quienes hubieran finalizado la prestación contributiva antes de esa fecha). En cuanto al periodo de solicitud, quienes pierdan la prestación o el subsidio tendrán un plazo de 60 días para solicitar la ayuda, pasado el plazo perderán el derecho (esto si cambia la fecha del 1 de agosto en la prestación, debería cambiar). La persona que solicite este tipo de ayuda, deberá **comprometerse a participar en un programa de inserción laboral** para volver cuanto antes al trabajo. Este tipo de ayuda es **incompatible** con la percepción de otro tipo de ayudas sociales, rentas mínimas o salarios sociales concedidos por las administraciones públicas. Por último, el programa durará seis meses y se podrá prorrogar a voluntad del Ejecutivo, en función de las circunstancias económicas y del empleo. El Gobierno se ha comprometido a renovarlo si la tasa de paro supera el 17,0%, pero dicho compromiso sólo figura en el preámbulo del decreto y no en el articulado. Este tipo de ayuda tal y como estaba diseñada, beneficiaría a unas 300.000 personas. Aunque los últimos datos apuntan/señalan a que se extenderá a más personas si se cambia la fecha de la entrada en vigor del programa.

⁶ Como por ejemplo el **Plan E** –durante 2009- dentro del fomento de empleo. *El Plan E consta de cuatro ejes de actuación. Medidas de apoyo a empresas y familias; de fomento del empleo; medidas financieras y presupuestarias; y, por último, medidas de modernización de la economía.*

La crisis económica, principalmente por el ajuste del sector de la construcción, está siendo especialmente intensa en términos de destrucción de empleo. En este contexto, el Plan E introduce medidas directas de impulso a la creación de empleo, entre las que cabe destacar el Fondo para Entidades Locales y el Fondo Especial para la Dinamización de la Economía y el Empleo, tanto por el volumen de fondos que se movilizan, 11.000 millones de euros, como por la capilaridad de las actuaciones que se pondrán en marcha, que generarán 300.000 empleos distribuidos por toda la geografía española.

El apoyo a la obra pública recogido en estos dos Fondos más la dotación recogida en los Presupuestos del Estado supondrá una inversión superior a los 33.000 millones de euros en 2009. Este Eje recogerá todos los avances que en el marco del diálogo social vayan produciéndose a favor del empleo y su estabilidad. Información extraída de la página Web: <http://www.plane.gob.es/que-es-el-plan-e/>.

Según fuentes del Ministerio de Política Territorial, el Balance del Fondo de Inversión Local -a 13 de agosto de 2009- indica que 8.108 municipios han presentado algún proyecto y 4 municipios no han presentado ningún proyecto. Se han presentado 30.903 proyectos, de los que 30.772 fueron autorizados y 131 denegados. En cuanto a las características de los proyectos, el 32,0% eran de rehabilitación y mejora de espacios públicos; el 29,0% era de equipamientos e infraestructuras básicas y el 39,0% otros. El número de trabajadores y trabajadoras empleadas – hasta esta fecha- ha sido de 410.597 –el gobierno estimó en 300.000 los empleos, el fondo lo supera en un 47,0% sus previsiones con más de 410.000 empleos generados-, de los que 237.020 ya existían –el 58,0%- y 173.577 han sido de nueva creación –el 42,0%-. Estos proyectos han logrado ocupar a más de 400.000 personas y hacer que el desempleo lleve tres meses de caídas en un momento en el que el paro se ha convertido en un drama nacional. Ahora bien, es un empleo temporal –cortos periodos de tiempo-, de duración muy determinada (1, 2, 3 ó 4 meses –en el mejor de los casos-), depende de los proyectos de ejecución de las obras en el municipio. Y con ese tiempo de trabajo no se genera ningún tipo de derecho de prestación por subsidio, a no ser que a la persona le falte justo el tiempo de este nuevo contrato. Se puede afirmar, que los contratos son de corta duración y que los proyectos –hasta ahora- han sido con poco valor añadido. La premisura con la que los ayuntamientos tuvieron que plantear/planificar las inversiones/proyectos –en poco más de un mes de plazo-, es lo que ha llevado a algunos municipios a ejecutar obras de dudosa utilidad y productividad.

En la Comunidad de Madrid⁹ la población en edad de trabajar (mayores de 16 años) ha ido sufriendo una desaceleración permanente desde el 2002. Se ha pasado de una tasa de crecimiento del 2,7% al 2,0% en el cuarto trimestre de 2007 –según Encuesta de Población Activa (EPA)-, con un ligero repunte en 2007, tendencia que se produce tanto en la población total como por género.

El año 2007 finaliza con una población mayor de 16 años de 5.137.700 personas; 103.000 más que en 2006. De los que 2.470.400 son hombres y 2.667.300 mujeres. Éstas últimas, siguen representando el 52,0% de la población, aunque su incremento ha sido una décima inferior al de los hombres (el 2,0% y 2,1% respectivamente).

Podemos afirmar sin miedo a equivocarnos, que el **desempleo**¹⁰ es, sin lugar a dudas, uno de los mayores problemas económicos y sociales a los que deben enfrentarse las sociedades industrializadas actuales. Y que nuestro país comenzó a sufrir desde diciembre de 2007. La crisis/recesión económica agrava no solo las cifras de paro, sino la inestabilidad y la precariedad en el trabajo (nuestro país tiene una *tasa de temporalidad del 30,0%*, que es más del doble de la media europea). La recesión/crisis hace incluso **caer el número de empresas** por primera vez en 10 años¹¹ y **se ha llevado por delante a más de 300.000 autónomos y autónomas**¹².

⁷ La Encuesta de Población Activa (EPA) considera **población activa** a la *población ocupada y a la población parada*.

⁸ La Encuesta de Población Activa (EPA) considera **población ocupada** a: “*las personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista) han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o en especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etcétera:*

- *Los ocupados se clasifican atendiendo a su situación profesional en no asalariados y asalariados.*
- *Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en ocupados a tiempo completo y ocupados a tiempo parcial.*
- *Los asalariados se clasifican en indefinidos y temporales”.*

⁹ El **paro** registrado en la Comunidad de Madrid se cifró en 418.284 personas desempleadas en el mes de **junio de 2009**, lo que supone un **aumento** de 1.011 parados y paradas respecto al mes anterior (0,24%). Mientras que en España el número de personas desempleadas ha disminuido en 55.250 parados, lo que supone una reducción del 1,53%. Frente al mismo período del año anterior, en la Comunidad de Madrid se produce un aumento de 151.348 desempleados (56,70%). La cifra global de **paro registrado madrileño** se desglosa en 213.625 hombres y 204.659 mujeres. El paro masculino disminuye en 2.319 (-1,07%) y el femenino aumenta en 3.330 (1,65%) frente al mes anterior. En términos interanuales se contabiliza un aumento de 89.847 hombres (72,59%) y de 61.501 mujeres (42,96%). Por otro lado, el paro juvenil (menores de 25 años) se cifra en 46.840 trabajadores, lo que supone una disminución de 3.303 personas (-6,59%) sobre el mes anterior. El grupo de parados sin empleo anterior es de 14.964 desempleados, 55 menos que en el mes de mayo (-0,37%). Comparando esta cifra con la del mismo mes del año anterior se observa un aumento de 3.441 personas (29,86%). El paro registrado de extranjeros se cifra en 85.536 trabajadores, lo que supone una disminución de 1.070 personas (-1,24%) sobre el mes anterior y un incremento de 38.808 desempleados (83,05%) con respecto al mismo mes del año anterior. El número de **contratos registrados** en la Comunidad de Madrid durante el mes de junio fue de 146.341. El número de contratos aumenta en 22.540 frente al mes anterior (18,21%) y disminuye en 43.230 respecto al mismo mes del año anterior (-22,80%).

¹⁰ El **23 de agosto de 2009**, la **tasa de paro** en nuestro país se elevó al **17,92**, mientras en la *zona euro* fue del **9,40**. En otros países de nuestro entorno, la tasa de paro –en este mismo periodo- es: Alemania (8,30); Francia (8,70) y Reino Unido (7,80). Como se observa, España tiene el doble de la de los países que deberían ser nuestra referencia en Europa. El crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) en el segundo trimestre de 2009 es de **-1,0**, es decir sigue siendo negativo, por tanto, la recuperación económica tendrá que esperar. La mayoría de los economistas/expertos están convencidos que la economía española mejorará tarde o temprano –algunos aseguran que será antes que termine el año 2009-, pero reconocen que la recuperación será más lenta que la de la mayoría de sus socios europeos debido a que tiene problemas particulares que agravan su situación, como son la *destrucción de empleo*, el *déficit exterior* y el *endeudamiento de hogares y empresas*. Por tanto, las perspectivas a corto plazo no son halagüeñas.

¹¹ El 1 de enero de 2009 había 3.355.830 negocios abiertos, un 1,9% menos que el año anterior (en 2008 había 3.422.239). Este dato muestra la ruptura de una tendencia al alza en el número de emprendedores que se deciden a poner en marcha su idea y actividad laboral. Ahora bien, el dato más destacado, es que cerca de 60.000 empresas (el número de empresas en 2009 era de 441.956, unas 59.100 menos) vinculadas con el sector de la construcción echaron el cierre el año en el que explotó la burbuja inmobiliaria. En un año han desaparecido el 11,8% de los negocios de este sector. El resto de los sectores aguanta el tipo, pero ahora hay un 1,5% menos de negocios dedicados al Comercio y la caída de la Industria se limitó a un tímido 0,8%.

¹² Y que hasta ahora, no han tenido acceso a una prestación por desempleo. Pero esta situación según manifiesta el Ejecutivo y el Gobierno va a cambiar. Se está estudiando un informe que permitirá a las personas autónomas que cesen su actividad, el poder percibir una prestación económica *entre 583 y 1.383 euros* durante un máximo de seis meses. Con esto, el Gobierno da cauce al compromiso que adquirió al aprobar el Estatuto del Autónomo en 2007. Para tener derecho a la prestación, las personas autónomas tendrán que cotizar por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Los dependientes (quienes perciben más de un 75% de sus ingresos de un solo cliente) y los que trabajan en sectores de riesgo lo hacen de forma obligatoria, no así el resto del colectivo, que podrá optar o no por cotizar para obtener el derecho. El pago mensual mínimo será de 8,3 euros (el 1% de la base mínima reguladora) adicionales a lo que ya pagan por accidentes y enfermedades profesionales, que se actualizará anualmente.

Cambios en el mercado laboral: el trabajo flexibilizado

Este aspecto tiene que ver con el trabajo flexibilizado y/o el trabajo devaluado. Es decir, con los cambios sufridos en el mercado de trabajo. Hemos pasado de un **modelo de empleo estable**¹³ – caracterizado por contratos fijos, estables, promociones y ascensos previsibles; representación sindical; condiciones laborales y jornadas regularizadas para la mayoría de los trabajadores y trabajadoras- y **homogéneo**, a *otro mucho más inestable y heterogéneo*. Aunque ambos modelos han convivido, es decir, que junto a empleos estables (no solo en las distintas administraciones y entidades públicas, sino en empresas privadas), han ido apareciendo otros empleos *inestables, atípicos y precarios*¹⁴. Que con el paso del tiempo se han ido “normalizando” (siendo cada vez más presentes) en nuestro ámbito laboral –contratos temporales; a tiempo parcial; **salarios mileuristas**¹⁵; etcétera-.

Supuestamente nos han dicho, que estas nuevas formas contractuales han sido creadas para ayudar a las empresas en su adaptación al sistema económico de este siglo (cada vez más competitivo). Pero el coste (psicológico, social y emocional) entre los trabajadores y trabajadoras ha sido muy elevado, se ha *incrementado la incertidumbre y la inseguridad* respecto al futuro sociolaboral de buena parte de los empleado y empleadas –quienes tienen empleo actualmente- y de quienes intentan acceder al mercado de trabajo.

El trabajador y la trabajadora están pasando a ser un **coste variable**, graduable en función de la marcha coyuntural de la economía del país. Y la mano de obra es utilizada con altos niveles de arbitrariedad (que tras largas luchas sindicales habíamos superado) que pensábamos estaban olvidados. Los empresarios y empresarias de nuestro país, se desentienden –como nunca lo habían hecho antes- del destino social de sus empleados y empleadas. Se produce la ruptura entre la trayectoria laboral y la vital –acentuada actualmente por la recesión económica en la que estamos inmersos-. Y nos encontramos anclados en el binomio **empleo-paro**, el trabajo se está flexibilizando y debemos interiorizar que la **rotación** (empleo-desempleo-empleo; acceder a diferentes puestos de

¹³ Por mi trabajo como *Asesor, Orientador e Intermediador Laboral*, puedo decir que no siempre se puede decir que precariedad es sinónimo de temporalidad, ya que en algunos casos, los empleadores y empleadoras ofrecen contratos indefinidos, pero es un trabajo precario (*jornadas de muchas horas laborales; siete días a la semana; pocos descansos; cambios permanentes de turnos; responsabilidades laborales no retribuidas...*). Este tipo de contratos suelen ser frecuentes en sectores de actividad como hostelería; atención a terceras personas y comercio).

¹⁴ El gran éxito de la **contratación temporal** se debe, principalmente, a que implica para las empresas unos menores costes de despido de los trabajadores. De esta forma, los empresarios pueden afrontar con menores riesgos situaciones adversas en la demanda de sus productos o cambios tecnológicos de su sistema de producción. La situación de temporalidad puede representar un mecanismo que utilicen las empresas para la selección de sus trabajadores permanentes, en función de su calidad y de sus características personales. Y desde el punto de vista del trabajador, en la mayoría de los casos éste preferirá un contrato permanente a otro temporal, dado que el primero es equivalente al segundo con una opción de continuar en el empleo.

¹⁵ Según datos del Ministerio de Hacienda –en agosto 2009-, el 63,0% de la población española tiene sueldos mileuristas, cobrando *entre 900 y 1.100 euros brutos/mensuales*. Un total de **18,3 millones** de españoles perciben unos ingresos brutos mensuales inferiores a los 1.100 euros, lo que representa el 63,0% de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en España, según se desprende de un estudio realizado por los Técnicos del Ministerio de Hacienda (Gestha). Según el informe, elaborado a partir de los datos de pagadores del trabajo y pensiones, así como de la última estadística del IRPF, **en España existen 16,7 millones de asalariados que perciben un sueldo bruto anual inferior a 13.400 euros**, mientras que la retribución media nacional se sitúa en 18.087 euros brutos al año.

Asimismo, el estudio revela que actualmente se registran en España **cerca de 1,6 millones de empresarios y profesionales que obtienen unos ingresos mensuales inferiores a 1.100 euros brutos**, lo que representa cerca de las tres cuartas partes del total de los trabajadores por cuenta propia.

En este sentido, Gestha destaca que el “*colectivo mileurista*” es más numeroso entre los microempresarios que realizan el pago de IRPF a través del régimen de estimación objetiva (78,0%) que entre los empresarios y profesionales acogidos al modelo de estimación directa (72,0%).

Por comunidades autónomas, **el mayor porcentaje de asalariados 'mileuristas' se concentra en Extremadura**, con casi las tres cuartas partes de sus trabajadores (74,7%), seguida de Canarias (69,1%), Galicia (69,0%), Andalucía (69,9%), la Región de Murcia (68,7%) y Castilla- La Mancha (67,4%). Por el contrario, la Comunidad de Madrid, con el 50,7% del total de asalariados, es la región que menos trabajadores por cuenta ajena 'mileuristas' registra, por delante del Principado de Asturias (54,8%), Cataluña (55,2%), Aragón (56,0%), Cantabria (58,4%) y La Rioja (59,3%).

En términos absolutos, **las cuatro comunidades con mayor población de España concentran más del 60% del total de asalariados 'mileuristas'**. Así, Andalucía se sitúa a la cabeza con más de 3,4 millones, seguida de Cataluña (2,7 millones), Madrid (2,05 millones) y Comunidad Valenciana (1,9 millones). Atendiendo a la retribución anual, **los asalariados madrileños son los trabajadores que mayor sueldo medio perciben**, con 22.870 euros brutos al año, seguidos de catalanes (20.097 euros), aragoneses (18.985 euros), asturianos (18.715 euros) y cántabros (18.530 euros). Por el contrario, los salarios anuales más bajos corresponden a Extremadura (14.120 euros brutos de media), Andalucía (15.010 euros), Murcia (15.447 euros) y Canarias (15.545 euros).

trabajo) y la **movilidad en el trabajo**, son los *nuevos ejes* de la normalidad laboral de los últimos años.

La fragmentación social y laboral está generando y creando bolsas de paro –que en algunos periodos se han estabilizado e incluso han disminuido, pero actualmente se está incrementado exponencialmente- que siempre favorecen a los y las empleadoras (a los empresarios y empresarias). Por otro lado, el desempleo perjudica a todos pero en especial a los más débiles del mercado de trabajo. El paro es un excelente *mecanismo de socialización* para implementar las nuevas reglas de juego en el mercado laboral (la flexibilidad del ámbito del trabajo). Estados psicoemocionales¹⁶ –el encontrarse desempleado produce un deterioro psicológico significativo¹⁷ y una baja de la autoestima- que destruyen los sentimientos colectivos (la afiliación sindical no solo se estanca sino que baja) por otras estrategias más individualizadas.

Las conexiones entre el desempleo y/o paro y la precariedad laboral, son cada vez más evidentes. Cada vez más personas pasan por episodios/periodos laborales precarios (contratos breves; entradas y salidas del empleo; altas y bajas en la Seguridad Social; etcétera). Actualmente se observa que se destruye el empleo a la misma velocidad que se crea. Siendo *los jóvenes, las mujeres con cargas familiares no compartidas; parados mayores (hombres y mujeres) de 45 años y con baja cualificación, quienes en mayor medida sufren estas dinámicas*.

Se está acentuando el **imperio del subempleo** (empleo precario y sin derechos) y del trabajo temporal y a tiempo parcial, conformándose paralelamente un mercado de *trabajo de alta provisionalidad*¹⁸. En los últimos meses percibimos cómo un número creciente de personas fluctúa entre el paro, la ocupación y la inactividad intentando ajustarse a los requerimientos de flexibilidad marcados por los nuevos preceptos de la gestión de los recursos humanos (y los empleadores/as).

Estas tendencias actuales están generando fracturas y más divisiones sociales, diversificando las formas de desigualdad social. Por último, la pérdida del empleo tiene un **impacto psicológico negativo**¹⁹ –entre quienes lo sufren/padecen-. Porque no solo se fragmenta el mercado laboral, sino la propia Sociedad (ciertos colectivos se ven más afectados por esta dinámica de ajuste económico y social).

Calidad del empleo y precariedad laboral

Se puede decir, que detrás del referente de **precariedad e inactividad laboral** están diferentes situaciones concretas que tienen que ver, en primer lugar, con el **desempleo**, pero también con las

¹⁶ El impacto psicosocial del desempleo o del “estado de encontrarse en el paro”, es que éste tiene un fuerte impacto sobre la salud mental de las personas que lo experimentan –tal y como he venido observado en los usuarios y usuarias atendidas por mi actividad laboral-. A pesar de que existen algunas contradicciones, la evidencia empírica disponible, nos ofrece una visión inequívoca de las consecuencias negativas que la falta de trabajo tiene para la salud mental, consecuencias que pueden resumirse en: un *deterioro del bienestar psicológico general*; un *aumento del sentimiento depresivo*; una *disminución de la satisfacción con la vida* y, con algunas matizaciones, una *disminución/bajada de la autoestima*.

¹⁷ En algunos momentos de la vida tendemos a entristecernos, a sentirnos desanimados, desbordados por las circunstancias o las expectativas incumplidas. Presentar reacciones depresivas leves está dentro de lo normal. El estrés y los acontecimientos cotidianos –como por ejemplo, el encontrarnos sin un empleo- incide en nuestro estado de ánimo desequilibrándolo en ocasiones hacia la tristeza. Pero no es lo mismo tristeza que depresión. Los síntomas que engloba sobrepasan la apatía, el aburrimiento, la melancolía, la nostalgia del pasado, la negación del presente, el pesimismo en el futuro, la lentitud en los movimientos, pobreza en los gestos, poca comunicación y respuestas breves, junto con trastornos del sueño y de la alimentación (anorexia, bulimia), trastornos neurovegetativos y manifestaciones físicas de angustia.

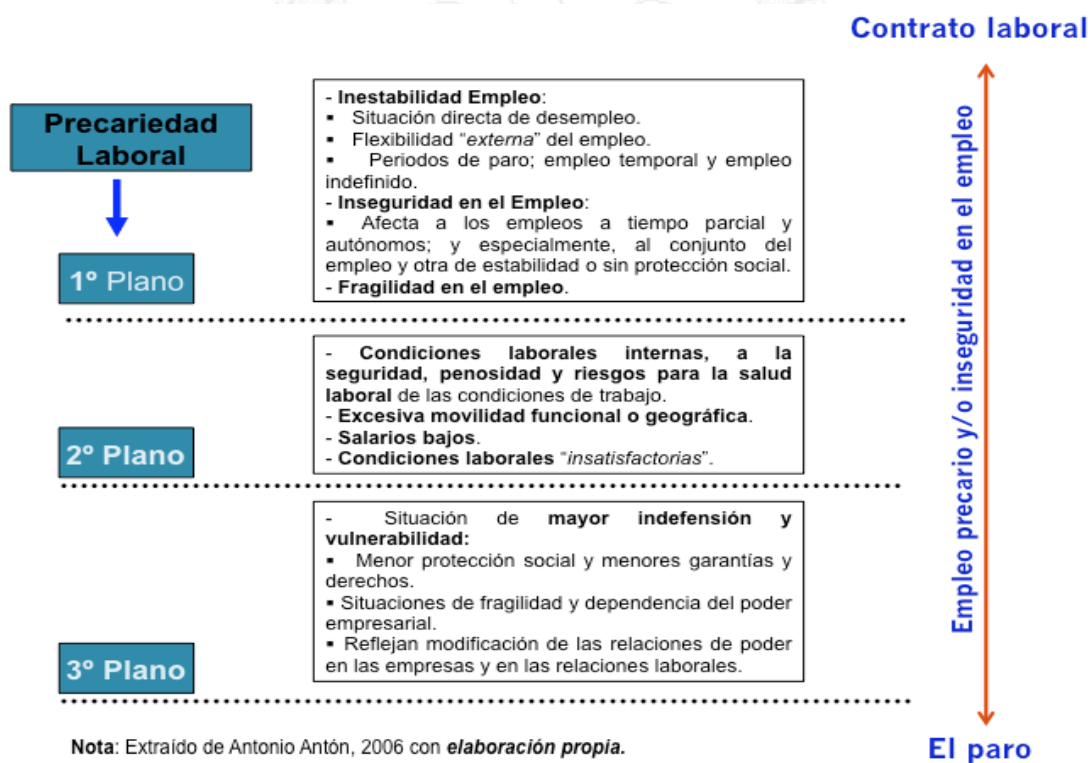
¹⁸ Según **Henar Álvarez Cuesta**: “en España el mal llamado mercado de trabajo ha generado empleo precario desde hace más de veinte años; en una primera etapa, de 1984 a 1994 se fomentó directamente el empleo temporal y a partir de esta fecha se esconde un marco de contratación de fomento del empleo temporal” (pp 19 y 20). Recogido de su libro: **la precariedad laboral. Análisis y propuestas de solución**. Editorial Bomarzo. Albacete, 2008 (Primera edición).

¹⁹ Porque el **empleo** como manifiesta Alicia Garrido, “además de proporcionar a las personas los ingresos económicos necesarios para su mantenimiento y el de su familia, cumple una serie de **funciones latentes**, como: *imponer una estructura temporal a la actividad cotidiana; ampliar el marco de las relaciones interpersonales más allá del contexto familiar; vinculación de la persona a metas y objetivos que trascienden los suyos propios; definir aspectos centrales del estatus y de la identidad personal y mantiene y fomenta el desarrollo de una actividad –sociolaboral-. Por tanto, el **deterioro psicológico** de los desempleados y desempleadas vendría explicado no sólo por la *disminución de los ingresos económicos* que conlleva sino también, y fundamentalmente, por la desaparición de las categorías de experiencia impuestas por las funciones latentes que genera el tener un empleo”. Extraído de la página web: <http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/D/desempleo.htm> y artículo titulado “desempleo”.*

formas de “*estar*” y de *acceder al empleo*, en definitiva, con las condiciones de trabajo identificadas con una **alta tasa de temporalidad** y de **rotación en los empleos**, con el **empleo a tiempo parcial**, o con el **empleo “sumergido”**²⁰. Unas condiciones de empleo que determinan en buena medida las propias condiciones de trabajo, como la inseguridad generalizada, los bajos salarios, el tiempo laboral no retribuido, la indeterminación y la disponibilidad horaria obligada del trabajador y la ejecución de la actividad en situación de riesgo para la salud.

En primer lugar, es necesario precisar sobre el concepto de precariedad para interpretar las dinámicas y trayectorias laborales de los trabajadores y trabajadoras de la Comunidad de Madrid. El siguiente esquema sintetiza los tres planos y las dos dimensiones de la **precariedad**²¹:

Según Antonio Antón (2006:13)²²: “*los tres planos están asociados: un empleo precario –o inseguridad en el empleo–, que además, suele ir acompañado de unas condiciones laborales precarias y unos salarios bajos y de mayor indefensión y dependencia. Esto se inscribe dentro de una dinámica general que impulsa o nos dirige hacia la flexibilidad laboral y la inseguridad. Algunas veces, la flexibilidad interna –de las condiciones laborales– se ha considerado menos grave que la flexibilidad externa –del empleo–, para mantener cierta seguridad laboral. Esta precariedad laboral expresa el cuestionamiento de la norma social de empleo estable y seguro y amplía la incertidumbre ante unos proyectos de vida autónoma y suficiente*”²³. *Gran parte del empleo, del trabajo asalariado, ya no garantizan esos niveles básicos de seguridad, estatus social, de consumo, de cohesión y vertebración social que había cumplido en las décadas anteriores –con la clase trabajadora en plena integración socioeconómica y ciudadana laboral y social–.*”



²⁰ Tal y como lo define Ernest Cano a pié de página en su artículo “*análisis de los procesos socioeconómicos de precarización laboral*”, en el libro: *Precariedad Laboral. Flexibilidad y Desregulación*, de los autores: Cano, Ernest; Bilbao, Andrés y Standing, Guy. Editorial Germania. Valencia, 2000. Página 28. “*El empleo sumergido lo definiremos de manera restringida como el trabajo remunerado que se realiza sin que el trabajador esté dado de alta en ninguno de los regímenes de la Seguridad Social por el empleador. Por tanto, es clandestino el trabajo y no necesariamente la actividad productiva en la que se inserta*”.

²¹ Esquema de elaboración propia, extraído del libro de **Antonio Antón**, *precariedad laboral e identidades juveniles*. Editado por la Fundación Sindical de Estudios nº 73. Ediciones GPS-Madrid. Madrid, 2006. *Página 12 y siguientes*.

²² Antón, Antonio (2006). *Precariedad Laboral e Identidades Juveniles*. Editado por la Fundación Sindical de Estudios nº 73. Ediciones GPS-Madrid. Madrid. Pp. 13 y 14.

²³ Los valores del mercado laboral son: *la flexibilidad; la movilidad y la polivalencia*.

Por otro lado, tal y como comenta Antonio Antón (2006:14) *“para definir la precariedad laboral, los dos indicadores fundamentales son el tipo de contrato temporal y el paro”*. Aunque son insuficientes y deben ser completados con otros indicadores y valoraciones. *“La frontera entre los polos, precariedad y calidad del empleo, es normalmente, difusa y se han incrementado las situaciones intermedias y mixtas de estas situaciones. Por un lado, los nuevos contratos indefinidos de fomento conforman un segmento intermedio entre el contrato temporal y el indefinido ordinario. Pero por otra parte, los nuevos contratos indefinidos están más próximos a una inestabilidad muy similar a la de muchos contratos temporales, que se pueden asociar a la precariedad laboral. Además, algunos empleos con contratos indefinidos ordinarios también están sometidos a cierta inestabilidad en los momentos de reducción de plantillas, crisis de empresas o de despidos. Esa dinámica y expectativa de movilidad descendente, genera una cierta situación de precariedad e incertidumbre. Otro dato que hay que tener en cuenta, es que dentro de la temporalidad hay diversos niveles de inseguridad y rotatividad. Por lo que, no se puede asociar sólo temporalidad a precariedad y contrato indefinido a estabilidad o calidad en el empleo. La propia palabra “indefinido” ya no se puede asociar a fijo y estable. Precariedad laboral define algunos rasgos comunes, pero también tiene una gran diversidad interna. Está constituido por una gran fragmentación de situaciones y, sobre todo, de trayectorias laborales”*. La percepción social que se tiene del empleo “fijo”, hace que se relativicen las condiciones laborales penosas y los salarios bajos. Ya que ese empleo estable se considera suficiente para obtener un estatus normalizado para el progreso y ascenso profesional y la movilidad ascendente.

Antón sigue comentando que *“la precariedad laboral es un concepto “denso” asociado a la percepción de una situación injusta y por tanto, a una actitud hacia su superación y de expectativas hacia el otro extremo definido: la calidad y la estabilidad en el empleo y la garantía de seguridad. Por tanto, no es solo un concepto descriptivo, si no valorativo.*

En definitiva, dentro de la precariedad laboral –tal y como muestra el esquema anterior- existen tres planos:

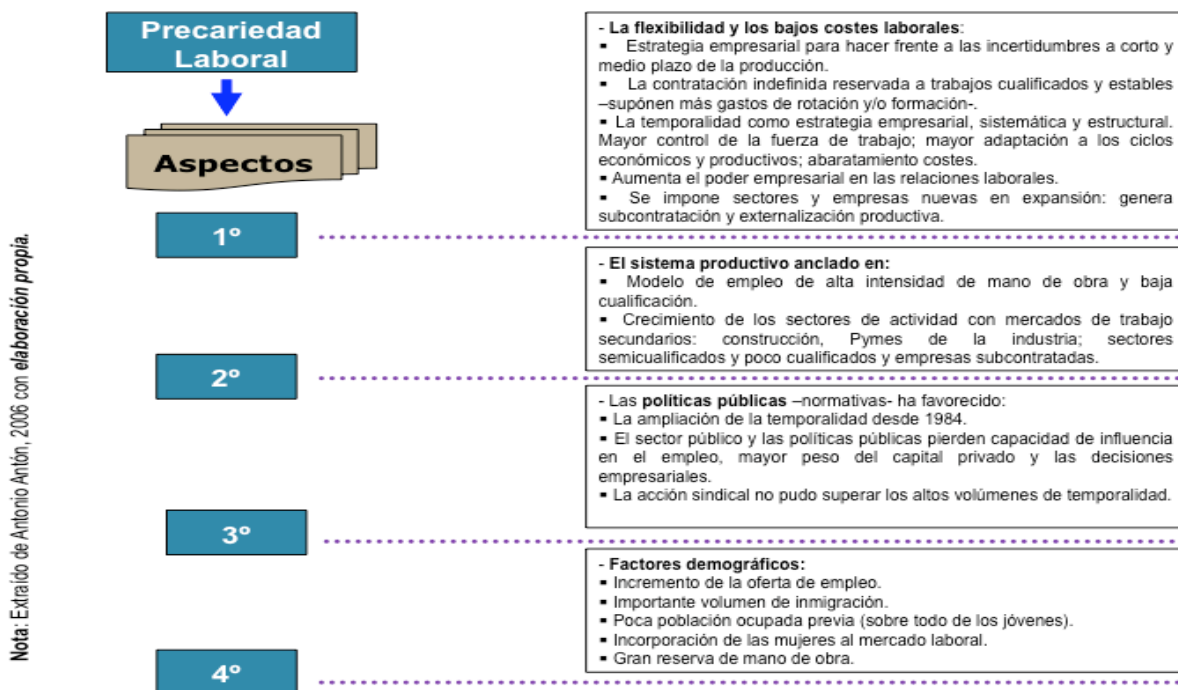
- 1º.- *Inestabilidad, inseguridad, fragilidad en el empleo.*
- 2º.- *Flexibilidad y penosidad en las condiciones laborales, junto con bajos salarios.*
- 3º.- *Indefensión, subordinación y desprotección.*

Estos tres planos se encuentran interrelacionados, la precariedad laboral supone una duración prolongada y están asociados a una posición no voluntaria sino impuesta, en un contexto en el que se incrementa el poder empresarial en las relaciones laborales y de empleo” Antón, Antonio (2006:16).

Así, el concepto de precariedad laboral –según Anton- *“interpreta una situación problemática y delimita una diferenciación con el empleo de calidad y un estatus de ciudadanía social y laboral, que todavía se tiene como referencia. Pero estas situaciones no conllevan necesariamente una conciencia y una oposición colectivas con respecto a sus causas”* Anton, Antonio (2006:17 y 18).

No obstante, se puede decir, que la **precariedad laboral** en nuestro país es importante y duradera. Y está ligada a cuatro aspectos específicos tal y como muestra el siguiente esquema²⁴:

²⁴ Esquema de elaboración propia, extraído del libro de **Antonio Antón**, *precariedad laboral e identidades juveniles*. Editado por la Fundación Sindical de Estudios nº 73. Ediciones GPS-Madrid. Madrid, 2006. Pp. 212 y siguientes.



Por último decir, “que las causas que explican la precariedad laboral y su persistencia son, fundamentalmente, de carácter socioeconómico y político. Reflejan un desplazamiento de la capacidad de regulación colectiva y sindical, además, de un incremento de la subordinación y dependencia de la clase trabajadora a las estrategias empresariales²⁵” -Antonio Antón (2006:214)-.

Se podría afirmar que en nuestro país, las condiciones de empleo precarias, identificadas fundamentalmente con que un tercio de la población asalariada tiene un empleo temporal, agravado además, por la corta duración de esos **empleos de duración determinada** y con las **dificultades para encontrar un nuevo empleo cuando se pierde el anterior**, han pasado a ser un **referente social** de precariedad laboral, incluso de mayor calado que el alto volumen de desempleo existente.

Factores genéricos que pueden incidir negativamente en el acceso y mantenimiento del empleo

Otro aspecto importante a tener en cuenta a la hora de analizar sociológicamente la precariedad laboral y el paro, es el describir aquellos factores genéricos que inciden negativamente en el acceso y en el mantenimiento del empleo.

Factores que tienen que ver con la *salud; el entorno familiar y las relaciones personales/sociales; los económicos; laborales; formativos; formativas; residenciales y otros.*

Ninguno de estos factores se suele presentar solo, sino siempre vienen acompañados de varios, es un proceso de **acumulación-sumatorio-combinación** de los mismos.

²⁵ La **polémica** entre los **agentes sociales** –sindicatos- y los **agentes económicos** –organizaciones empresariales- por el tema de la subida salarial en tiempo de crisis amenaza en perpetuarse. Según los datos difundidos por el Ministerio de Trabajo e Inmigración –en abril de 2009- indican que la revisión salarial que pactan las empresas y los representantes sindicales, es mucho más moderada que la que negociaban hace un año. Pero que, al mismo tiempo, afirman desde el Ministerio, está sensiblemente por encima de las previsiones de todos los analistas sobre cómo se comportará la inflación en 2009. Los convenios cerrados en marzo, arrojan una subida salarial en el mes de marzo de 2009, es del 2,7% (supera el IPC previsto para 2009). Este incremento es muy similar al negociado en febrero y solo ligeramente inferior a los acordados en enero (2,9%) y, se encuentran muy lejos del 3,4% que se pactaba en los convenios colectivos de hace un año. Por otro lado, la patronal –CEOE- quiere que los convenios colectivos no superen el 1,0%. Mientras que los sindicatos defienden que el mínimo en la revisión salarial debe situarse en el 2,0% anual, como en años anteriores. Según estos últimos, ésta es una buena medida económica para reactivar el consumo.

Factores genéricos que inciden negativamente en el acceso y mantenimiento del empleo

Salud	<p>Se pueden destacar cuatro cuestiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Problemas de salud mental no diagnosticadas (estados de ansiedad; depresiones; esquizofrenias; trastornos psicólogos y del comportamiento; etcétera). ▪ Consumo de sustancias tóxicas –drogas y alcohol-. ▪ Enfermedades invalidantes a efectos de reducir la capacidad de trabajo pero que no están reconocidas oficialmente, pero que pueden ser incompatibles con la profesión habitual (por ejemplo: fibromialgia; cervicalgia crónica; homalgia en un hombro... VIH; dolores crónicos de espalda; etcétera). ▪ Enfermedades invalidantes reconocidas por la S. Social, pero que a pesar de ser incompatibles con la profesión habitual, la realizan por su situación económica precaria (por ejemplo: empleadas de hogar familiar; personal de limpieza; trabajos en almacén; etcétera).
Familiares y/o relacional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entorno familiar conflictivo. ▪ Deterioro de las redes familiares (conflictos o violencia intrafamiliar). ▪ Violencia de género y/o familiar. ▪ Escasez o debilidad de redes familiares (monoparentalidad, soledad...). ▪ Problemas de pareja que desestabilizan emocionalmente a la persona. ▪ Cargas familiares no compartidas. ▪ Que el horario de trabajo se encontrara fuera del horario escolar. Imposibilidad de conciliar la vida familiar y la laboral fuera de ese horario. ▪ Problemas con los hijos/as adolescentes y/o mayores de edad (conflictos generacionales; embarazos no deseados; abandonos de estudios; inicios en el consumo de drogas, etcétera). ▪ Enfermedades incapacitantes de las parejas –dependencia- y que requieren mayores grados de atención. ▪ Rechazo o estigmatización social. ▪ Escasez o debilidad de redes sociales.
Económicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Situación económica precaria y/o falta de ingresos.
Laborales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La distancia al Centro de Trabajo. Incide negativamente cuanto más lejos éste se encuentre. Si además, no se tiene carnet ni coche, se dificulta el acceso. Los polígonos industriales se encuentran alejados y mal comunicados. ▪ Las Condiciones Laborales. ▪ Los turnos y el trabajo los fines de semana. ▪ El salario. Un bajo salario, favorece la precariedad económica.
Formativos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Abandono prematuro del sistema educativo. ▪ Alfabetización o bajo nivel formativo. ▪ Barrera lingüística.
Residencial	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin vivienda propia. ▪ Vivienda alquilada a una institución pública o privada sin ánimo de lucro. ▪ Malas condiciones de habitabilidad (hacinamiento...). ▪ Situación legal y/o de irregularidad en nuestro país.
Otros factores externos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sistemas de protección social y de Servicios Sociales (ejemplo RMI). ▪ Políticas sociolaborales (leyes; normativas...) estatales y autonómicas. ▪ Políticas de consumo (IPC; tasas hipotecarias.... etcétera). ▪ Nuevas ayudas al paro (que se pondrán en marcha a partir de agosto de 2009). Sobre todo del tipo económico (421,79 euros mensuales).

Nota: Por lo general, ninguno de estos factores se suele presentar solo. Siempre vienen acompañados: proceso de acumulación (sumatorio), combinación y retroalimentación de estos factores.