

Diseño (portada e interior) y Maquetación: Juan José Cabrera Díez

www.juanjocd.com

Fotografías: Alberto Aja, Andrés Fernández, Celedonio, Javier Cotera,
Miguel de las Cuevas, Sé Quintana, Sonia Carmona.

Edita:

CC.OO. Cantabria

CC.OO. Cantabria Juventud

FIM (Fundación de Investigaciones Marxistas).

Colaboran:

Gobierno de Cantabria - Consejería de Industria, Trabajo, y Desarrollo
Tecnológico (Dirección General de Trabajo).

Gobierno de Cantabria - Consejería de Relaciones Institucionales y
Asuntos Europeos (Dirección General de Juventud).

Marzo de 2007

Coordinación Gráfica: BOXER Comunicación

Impreso en: Gráficas Valdés



NDICE

Presentación	5
1. Introducción	6
1. 1. Breve repaso de la bibliografía	8
1. 2. La opinión de expertos y agentes sociales de Cantabria	12
1. 3. planteamiento de la investigación: definición de la precariedad	14
1. 4. Metodología	14
2. La precariedad laboral en Cantabria: Datos y opiniones	17
2. 1. Análisis comparado de la temporalidad: Europa, España y Cantabria	19
2. 2. Características de los jóvenes asociadas a la precariedad laboral: Cantabria y España	22
2. 3. Evolución y análisis de los salarios	30
2. 4. Opiniones sobre el mercado de trabajo en Cantabria	40
3. Aspectos sociales de la precariedad: Datos y opiniones	44
3. 1. Gastos básicos en los hogares cántabros	45
3. 2. El problema de la vivienda y la emancipación	49
3. 3. Opiniones sobre los problemas sociales	51
4. La experiencia de la precariedad	56
4. 1. temporalidad y motivación en el trabajo	58
4. 2. Formación: adecuación de los estudios al puesto de trabajo y formación en la empresa	59
4. 3. La relación con los compañeros de trabajo	61
4. 4. El papel de los sindicatos	62
4. 5. El papel de los empresarios	64
4. 6. Autovaloración de la precariedad	67
4. 7. Consecuencias de la precariedad en la vida cotidiana	70

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

5. Tipos de precariedad	74
5. 1. Los seis tipos de precarios	75
5. 2. Precarios de grandes empresas industriales	76
5. 3. Precarios de la construcción	78
5. 4. Precarios generales del sector servicios privado	82
5. 5. Precarios de la administración	86
5. 6. Precarios externos: de ETT, subcontratados, etc.	91
5. 7. Precarios de sectores secundarios	94
5. 8. Los trabajadores emigrantes	96
6. Conclusiones	101
Apéndice I: La opinión de los jóvenes sindicalistas	102
1. Perfil de los integrantes del grupo de discusión	102
2. Definición del problema	103
3. Identificación de los efectos y el problema central	103
4. Identificación de las causas principales	106
5. Propuestas de objetivos: reforzar la actividad sindical	108
Apéndice II: Análisis multivariable de los factores asociados a la precariedad	111
Bibliografía	115



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

PRESENTACIÓN

Gonzalo Revuelta Díaz
Secretario de Juventud de CCOO. de Cantabria

Los jóvenes trabajadores nos hemos incorporado al mercado laboral en un contexto de precariedad masiva que se nos describe como un peaje que tenemos que pagar para acceder a un puesto de trabajo estable. Cuando en realidad no es un fenómeno pasajero, sino que se ha convertido en una característica permanente de las condiciones de trabajo que responde a una estrategia empresarial para maximizar los beneficios.

Hemos crecido en una etapa marcada por el desempleo masivo y ahora vivimos en una etapa marcada por la precariedad, que impone unas condiciones de vida y de trabajo caracterizadas por la temporalidad y la rotación, los bajos salarios, la siniestralidad, el autoritarismo patronal, etc. Esto desemboca en un deterioro masivo de los derechos laborales, sociales y sindicales. En estos momentos un empleo no garantiza unas condiciones de vida dignas.

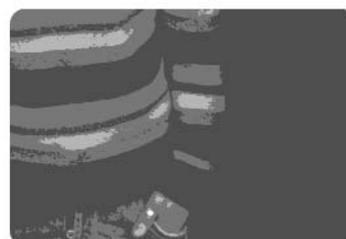
La precariedad ha entrado en la propia conciencia de los trabajadores jóvenes. Como veremos en el estudio esta realidad es vista como normal e inevitable. Su extensión hace que se acepten y se interioricen situaciones de fraude e ilegalidad. Nuestro objetivo es romper esta visión conformista que lleva al individualismo y la insolidaridad.

El estudio pretende realizar una radiografía sobre cómo viven y padecen los jóvenes cántabros el fenómeno de la precariedad, desvelando sus diferentes componentes: laborales, sociales y vitales. Reflejamos su complejidad para de esa forma poder intervenir sobre ella en todos sus aspectos: el sindical, el ideológico, el cultural y el político. Es una herramienta para la acción sindical dirigida a la lucha contra la precariedad, tanto en el terreno laboral como en el social.

Capítulo 1



INTRODUCCIÓN





1. INTRODUCCIÓN.

La precariedad, en sus múltiples facetas, es uno de los principales problemas a los que se enfrenta Cantabria y España. La temporalidad y el desempleo afectan a una parte importante de los trabajadores y las trabajadoras de nuestra región: el 6,4% de las personas activas se encuentra en desempleo y el 32,5% de los asalariados tienen un contrato temporal, según los últimos datos. Pero la precariedad es un fenómeno más amplio que afecta a más grupos sociales. Precarios son también las personas que han renunciado a conseguir un trabajo por falta de oportunidades, los empleados fijos con bajos salarios y todos aquellos que sufren condiciones laborales abusivas.

La precariedad afecta especialmente a los jóvenes, que es el colectivo, junto a las mujeres y los emigrantes, que soporta peores condiciones de trabajo. En Cantabria la mayoría de los desempleados (el 56,0%) y de los asalariados temporales (63,5%) tienen menos de 35 años. Además, según datos del conjunto del país, también son mayoría entre los que tienen menores salarios: el 60,6% de los que cobran menos de 900 euros al mes son jóvenes.

Estas condiciones de trabajo desfavorables tienen importantes efectos en las condiciones de vida de los jóvenes. Las dificultades para acceder a un empleo estable limitan también las posibilidades de desarrollar un proyecto de vida autónomo, es decir de emanciparse. Otro efecto de la precariedad es su progresiva asunción e interiorización por parte de los que la sufren. Como argumenta el CES, los jóvenes han incorporado las desfavorables condiciones que el mercado de trabajo les ofrece (temporalidad, bajos salarios, etc.) a su normalidad (CES, 2005).

En definitiva, la precariedad es un fenómeno cotidiano pero complejo. Por su importancia para los jóvenes de nuestra región nos hemos planteado este estudio. Por sus múltiples facetas (temporalidad, desempleo, salario, condiciones de trabajo, emancipación, etc.) en su análisis hemos compaginado diversas técnicas de investigación social, dando especial importancia a las propias experiencias de los trabajadores jóvenes.

El objetivo de esta investigación ha sido analizar cómo la precariedad afecta a su vida cotidiana laboral y personal: Cómo se construye la precariedad laboral en el mercado de trabajo?, qué determina la precarización de las condiciones de trabajo?, qué consecuencias tiene en el trabajo y en las relaciones laborales?, qué consecuencias tiene la precariedad para las condiciones de vida de los jóvenes cántabros? En este trabajo de análisis hemos partido de los estudios sobre la Situación socio-laboral de la juventud en Cantabria, editados también por la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



de Cantabria y por a Fundación de Investigaciones Marxistas. Hemos intentado que las dos investigaciones sean complementarias en el análisis de la realidad laboral de la juventud en nuestra región.

En definitiva, la finalidad de nuestro trabajo ha sido la elaboración de un documento que nos permita conocer mejor la realidad de la precariedad juvenil en Cantabria y que sea útil para el trabajo sindical y político. Esperamos haber cumplido este papel.

Antes de comenzar, queríamos agradecer la colaboración de la Dirección General de Juventud y de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria, en especial de sus responsables Raúl Gil y Tristán Martínez. También damos las gracias a los colaboradores de la Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras de Cantabria, con una mención especial para el trabajo de Emma Moya. A Dolores Ortiz, Secretaria de Formación y Empleo de UGT-Cantabria; Vicente Arce, Secretario de Acción Sindical de CCOO-Cantabria; David Lantarón, Profesor Titular de la Universidad de Cantabria; y María Dolores Ruilopez, Directora de Relaciones Laborales de CEOE-CEPYME Cantabria, por ofrecernos su tiempo y su ayuda. Pero especialmente damos las gracias a los jóvenes que han participado en el estudio contándonos sus experiencias y sus opiniones.

1. 1. Breve repaso de la bibliografía.

El hecho del que partimos es la segmentación del mercado de trabajo en dos grupos: trabajadores estables y trabajadores precarios. La división de las condiciones de trabajo no es, por supuesto, un hecho nuevo. Existe una amplia bibliografía de estudios sobre las causas y consecuencias de esta división, que están unidos al momento histórico en que fueron realizados y, generalmente, a una determinada visión política.

Las teorías clásicas del *mercado dual de trabajo*¹ parten, como hipótesis básica, de la división de este en dos segmentos con distintas características (Averitt, 1968; y Doring y Piore, 1971). Estos segmentos se relacionan con las subculturas dentro de la clase trabajadora, los procesos de aprendizaje, los rasgos productivos y las cadenas de movilidad; y están determinados a su vez por la tecnología y técnicas de producción que inciden en la demanda de una determinada mano de obra y las subculturas de clase, que inciden en la oferta (Piore, 1975).

¹ Estas teorías aplican el análisis de las tensiones centro-periferia al análisis de la estratificación laboral. En su origen, estas teorías se encuadran en el enfoque institucionalista del mercado de trabajo, que se resume y argumenta en la obra de Solow (1992). Sin embargo, su marco conceptual se ha extendido y ha sido utilizado por otras corrientes teóricas.



Según este planteamiento, el mercado de trabajo se divide en un segmento primario y otro secundario. El primario estaba definido por la estabilidad en el empleo, los salarios relativamente elevados, las buenas condiciones, la posibilidad de avance y la equidad de trato. A su vez, este segmento tiene un sector superior (profesionales o directivos) con mayor movilidad, status más elevado y fuertes requisitos de educación, creatividad e iniciativa en el trabajo. El sector inferior se caracteriza por trabajos más rutinarios, con normas laborales y procedimientos administrativos. El segmento secundario se caracteriza por la escasa estabilidad y la alta rotación laboral, la poca seguridad económica, las escasas posibilidades de avance, las relaciones muy personalizadas y la disciplina laboral dura y caprichosa.

Esta división de puestos está determinada por las técnicas de producción utilizadas. Según la teoría económica clásica, se puede optar, básicamente, por dos formas de organizar el trabajo: dividir el trabajo en una serie de tareas individuales muy especializadas, para lo que se requiere una fuerte inversión en tecnología; este método genera empleos estables y rutinarios (sector inferior) complementados por personal profesional y directivos (sector superior). El segundo método consiste en la división del trabajo menos nítida, en tareas individuales generales de baja cualificación, lo que genera los empleos del segmento inferior. La elección de una o de otra depende de tres variables: grado de estandarización de la demanda del producto, la estabilidad de la demanda y su grado de certidumbre. Según estos tres criterios, se calcula si es rentable y seguro invertir en capital fijo y generar empleos estables.

Esta segmentación clásica del mercado del trabajo obedece a un determinado momento histórico y se sitúa en el ámbito geográfico de los países desarrollados. En ese momento, la realidad del trabajo se caracterizaba, para la mayoría de la población, por un breve paso por el mercado de trabajo y luego la estabilidad en una empresa (Osterman, 1988). Los agentes principales en la institucionalización del mercado del trabajo fueron los sindicatos, la organización de gestión de personal y el Estado, que desarrollaron un sistema seguro y regido por normas (Jacoby, 1988). Obviamente esta estructuración del mercado de trabajo está en crisis, pues la temporalidad y rotación se ha extendido.

La etapa actual se caracteriza por la desregularización progresiva de las relaciones de trabajo, en un contexto de cambio económico y modificación de la correlación de fuerzas internacional y nacional en contra de los intereses de los trabajadores. Esto lleva a la precarización de las condiciones de trabajo de amplios sectores de la población: las características del segmento secundario (rotación, bajos salarios, individualización de las relaciones, etc.) se extiende a empleos del segmento primario. Es importante destacar en este punto que la precariedad laboral no es un fenómeno original, pues afectaba ya a amplios grupos sociales, sino que lo novedoso es su progresiva extensión. Además, en la actualidad

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

esta realidad precaria convive con el modelo de trabajo institucionalizado. No se trata, pues, de idealizar el pasado para contrastarlo con la situación actual.

El proceso de degradación de las condiciones de trabajo ha sido tratado por numerosos autores. Por un lado, se insiste en la degradación de las condiciones de trabajo y en la pérdida de derechos sociales; es decir, hay un proceso regresivo, a situaciones que parecían superadas. Pero por otro lado, también han surgido fenómenos nuevos: proceso de descentralización productiva, nuevos actores en las relaciones laborales (E.T.T.s en España), desmovilización de los trabajadores, cambio en las relaciones entre los trabajadores (mayor insolidaridad y competencia) y desmovilización política en general, son los procesos más negativos.

El deterioro de las condiciones de trabajo afecta especialmente al sector servicios. Según Crompton, en Clase y estratificación, en este grupo algunas profesiones mejoran sus condiciones de trabajo, con una mayor remuneración, autonomía y responsabilidad en el trabajo. Pero existe otro grupo, el de los empleados de bajo nivel del sector servicios, en un proceso de degradación de sus condiciones de trabajo. En paralelo se produce un cambio en el tipo de trabajo que realizan, en el contenido de las relaciones de empleo: se les exige una mayor formación sobre la atención al consumidor y cada vez con más frecuencia los requisitos que se demandan se basa no solo en el tipo de trabajo o en las capacidades técnicas, sino en cualidades personales (Crompton, 1994). Otra conclusión de la investigación es que este fenómeno se incluye en un proceso más amplio de pérdida de derechos sociales por parte del trabajador. La puesta en peligro de la ciudadanía social, pone en peligro los derechos (o por lo menos su aplicación) cívicos y políticos: las libertades personales no son demasiado importantes en una situación caracterizada por grandes desigualdades materiales (Crompton, 1993).

Centrándonos en España, una de las primeras investigaciones sobre precariedad fue la realizada por James Petras (1994), en un informe sociológico que analiza las relaciones entre la estrategia de modernización del gobierno socialista y su impacto sobre la estructura social. El objetivo principal de esta investigación es analizar los costes humanos y la brecha generacional; entre los trabajadores que se incorporaron al mercado laboral en las décadas de los sesenta y setenta, y los que empezaron a trabajar en los años ochenta. Las conclusiones de esta investigación son bastante pesimistas: Existe un proceso de homogeneización descendente en el nivel de vida de los trabajadores (el paro, la temporalidad, los sueldos bajos, etc.); los trabajos más accesibles para los jóvenes son estacionales y exigen poca cualificación; estos fenómenos unido a una cultura consumista, producen que las relaciones entre los trabajadores se debiliten, la solidaridad se sustituya por una competitividad cada vez mayor; y los cambios en el mercado de trabajo producen, o refuerzan, una cultura política autoritaria: poca participación en los partidos políticos, sindicatos y otros tipos de organizaciones.



Las sucesivas reformas legislativas y económicas han llevado a las empresas, según Andrés Bilbao (1999), a tener una supremacía y control sobre los trabajadores, que afecta a todos los niveles de vida de las personas: socioeconómicos, emancipatorios, dignidad, relación con los demás (individualismo), etc. En este punto, Bilbao no se limita a analizar la evolución de las condiciones de trabajo, sino que aborda la cuestión de cómo la precariedad penetra en aspectos vitales de la persona: sus consecuencias en la vida cotidiana.

La clave de este línea de investigación es vincular los cambios que se producen a nivel macro con las consecuencias que tiene a nivel micro. Siguiendo esta vía, Juan José Castillo y Pablo López Calle (2004) analizan las políticas neoliberales aplicadas en España en los modelos productivos y normativos, en el mercado de trabajo y en los sistemas de formación: las sucesivas reformas laborales, que en teoría tienen como objetivo la reducción del desempleo, se centran en regular sólo uno de los polos de las relaciones laborales (la oferta de empleo) desregulando el otro (la demanda de trabajo), por lo que generan una situación de indefensión y frecuentes abusos (precariedad laboral) a la que los jóvenes trabajadores españoles nacidos durante el baby boom se enfrentan a diario en sus centros de trabajo. Para los autores esta es una generación esquilada, cuyas condiciones de trabajo (desempleo, salarios bajos, descualificación y sobreacreditación, temporalidad, siniestralidad, etc.) pone en peligro el paso a convertirse en adultos, retrasando la edad de emancipación. En *Los obreros del Polo. Una cadena de montaje en el territorio* (2001), los mismo autores llevan a cabo un estudio de caso sobre una fábrica emblemática, puntera en el sector del automóvil (la planta de Volkswagen en Landaben, Navarra), y analizan el problema de la subcontratación. Los nuevos sistemas de gestión del proceso de producción industrial en el automóvil deterioran las condiciones de trabajo de los empleados y esconden su trabajo a medida que crece la subcontratación del proceso y la intensificación del trabajo. Los autores enfrentan la realidad estudiada a las afirmaciones, que parecen constituirse en el sentido común científico, sobre la desaparición del trabajo dentro de la sociedad de la información (Castillo y López Calle, 2001).

Este fenómeno no es sólo propio de España, sino que se produce en un contexto europeo, como estudia Rafael Díaz Salazar (2003). Las posibilidades de deslocalización, los avances tecnológicos y la estrategia de flexibilización del trabajo como vía principal para ahorrar costes son las causas, a nivel europeo, de la precarización del trabajo. Es un proceso de tal importancia que lleva al autor a hablar de los precarios como la clase obrera del siglo XXI. La alternativa sindical para el autor es la recolectivización: recuperar la unidad, la importancia de los colectivo, para que los trabajadores recuperen la iniciativa.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Sin embargo, otras investigaciones han sido críticas con el papel desempeñado por los sindicatos en este contexto. Javier G. Polavieja (2003) insiste en la idea de la división de los trabajadores, criticando a los sindicatos no haber desarrollado una política inclusiva, que incorpore a los trabajadores temporales.

Según el autor, la fuerza de trabajo se divide entre estables o insiders (trabajadores con contratos indefinidos) y precarios o outsiders (trabajadores con contratos temporales o desempleados). Este es un nuevo eje de desigualdad que surge dentro de la misma clase social y que crea una estructura social dual de oportunidades vitales. La precariedad es una diferenciación relativamente nueva, basada en el tipo de contrato, no en el tipo de ocupación, relativamente permanente, horizontal, y que tiene consecuencias en las oportunidades vitales y en la conciencia social y política.

1. 2. La opinión de expertos y agentes sociales de Cantabria.

Las opiniones de los expertos y de los representantes de los agentes sociales nos acercan a la realidad del trabajo para los jóvenes cántabros y completan el marco de análisis. Los discursos son diferentes, e incluso contradictorios, por proceder de puntos de vista distintos e incluso enfrentados. Pero nos aportan numerosas ideas, que recogemos en este apartado, para conocer el fenómeno de la precariedad en nuestra región.

El término precariedad se ha extendido pero con frecuencia su uso no responde a una única definición. La precariedad laboral se relaciona principalmente con la temporalidad, rotación y los bajos salarios, y también con la siniestralidad. El concepto de precariedad desborda el de temporalidad, no se ciñe a una forma de contrato determinada. Un aspecto que se destaca de la precariedad es su relación con la formación. En este sentido, los entrevistados destacan la polarización entre los jóvenes de Cantabria: por un lado un sector sobrecualificado y por otro el problema del fracaso escolar. En conjunto se produce un proceso de aumento artificial de los requerimientos formativos para el acceso a los puestos de trabajo, lo que dificulta aún más la incorporación laboral de las personas con menos formación.

Además, precariedad también se relaciona con distintos aspectos vitales, como las dificultades para desarrollar un proyecto de vida adulto. Se habla de prolongamiento de la adolescencia y sacralización de la juventud. Los jóvenes tienen dificultades en el acceso a la vivienda o en la formación de una familia, por la inestabilidad laboral. Esto lleva a un cambio de costumbres, centradas en el disfrute del



ocio inmediato y fácil: una cultura de vida a corto plazo, vinculada a la imposibilidad de construir planes a largo. La conclusión es pesimista: *Esta va a ser la primera generación de españoles que va a vivir por debajo del nivel de sus padres.*

Cuáles son las causas de la precariedad? En las entrevistas surgen numerosas interpretaciones, muchas veces antagónicas. Por un lado, una causa citada es la desregularización del mercado de trabajo. Las causas jurídicas son polémicas, pues unos las justifican con la necesidad de crear empleo y de la excesiva reglamentación, pero otras interpretaciones las acusan de haber desequilibrado las relaciones laborales, siempre desiguales, a favor de la parte más fuerte. No obstante las reformas laborales también son un síntoma de la precariedad, pues la legislación es superada por la realidad: es la teoría del desbordamiento del derecho. Por otro lado, se dan causas de tipo económico: un sistema productivo basado en sectores como los servicios y la construcción, el tejido empresarial dominado por las microempresas, la alta competitividad, etc. Otra causa, ligada a las reformas, es el fraude y la falta de controles, por el reducido número de inspectores: la tasa de temporalidad de nuestro país supera ampliamente a las naciones de nuestro entorno, sin que lo pueda justificar las diferencias económicas o jurídicas.

En este contexto, existe una cultura empresarial de la temporalidad, que no quiere atarse a trabajadores indefinidos. Cuál es la causa de esta cultura? Existen dos discursos, a veces compatibles. Según unas interpretaciones, la alta competitividad unida al tamaño de las empresas, pequeñas y más vulnerables a los cambios de ciclo económico. La flexibilidad es inevitable y por tanto se trata de regularla, para compatibilizarla con los derechos laborales. Otro discurso es más crítico con el papel de los empresarios: se trata de la búsqueda de la rentabilidad a corto plazo, sin importar sus consecuencias sociales, o incluso el futuro de la empresa.

El papel de los sindicatos, en la lucha contra la precariedad, está lastrado por varios factores, internos y externo, según la opinión de los expertos entrevistados. Su estructura, basada en los sectores, tiene dificultades para integrar a los trabajadores con alta movilidad. También existen dificultades para integrar a los jóvenes y a las mujeres. En este sentido se recomiendan varias soluciones: centrarse en los grupos más desfavorecidos, tener un discurso más propositivo y renovado, abandonar el paternalismo hacia los jóvenes, etc. Los factores externos que merman la capacidad de acción de los sindicatos son, en primer lugar, la persecución sindical, especialmente en la pequeña empresa. Además, se cita la normativa laboral, especialmente el hecho de que su representatividad se juzgue en las elecciones sindicales, lo que obliga a centrar los esfuerzos en este campo y en los espacios que proporcionen una mayor rentabilidad electoral.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

1. 3. Planteamiento de la investigación: Definición de precariedad.

En esta investigación definimos precariedad como una situación de vulnerabilidad laboral que afecta a las posibilidades de desarrollar un proyecto vital independiente. Esta definición tiene dos aspectos:

Por un lado, la precariedad está ligada a la temporalidad y al desempleo. Los cambios producidos dentro del mercado de trabajo y en el sistema productivo han situado a la juventud como un colectivo de riesgo en cuanto a las dificultades de su inserción dentro de la realidad laboral; además la juventud se enfrenta a altas tasas de temporalidad y de rotación contractual. En esta concepción, temporalidad y desempleo son los índices considerados como expresión de la precariedad laboral. Es una definición restringida, pero que permite analizar el fenómeno sobre la base de los datos cuantitativos.

Sin embargo, aunque el tipo de contrato es un factor principal, no es determinante ni único. Es necesario prestar atención a otros elementos asociados a la precariedad: La precariedad es algo más que un tipo de contratación, afectando a prácticamente todos los aspectos de su vida laboral y social, y de manera muy particular sus expectativas de emancipación social y laboral (Lacalle, 2006). Sánchez Moreno (2004) recoge las dimensiones fundamentales: la insuficiencia del salario, la inadecuación entre formación adquirida previamente y la actividad realizada, otras condiciones de trabajo como la irregularidad de la jornada o las relaciones jerarquizadas, a las que se suma la ausencia de expectativas laborales de carrera profesional, la incapacidad del empleo para responder a un plan emancipatorio o la pérdida del valor del trabajo como institución social.

Por esta razón, definimos precariedad como vulnerabilidad laboral y social: La inseguridad laboral, más allá del tipo de contrato, que condiciona la posibilidad real de emancipación y de desarrollo personal. Este segundo aspecto es más completo pero también más subjetivo, menos objetivable. Por eso es necesario utilizar técnicas de investigación cualitativas, para comprender las experiencias individuales, más allá de los datos estadísticos.

1. 4. Metodología.

El estudio ha combinado diferentes técnicas de investigación cuantitativas y cualitativas para abordar el problema de la precariedad en Cantabria. Hemos observado el problema desde distintos puntos de vista: la opinión de los expertos y agentes implicados; los estudios y datos existentes a nivel europeo, estatal y regional; las bases de datos sobre mercado de trabajo; las experiencias de los trabajadores



jóvenes; y la visión de los jóvenes sindicalistas. La combinación de técnicas cuantitativas y cualitativas permite cubrir los distintos aspectos del fenómeno.

En primer lugar hemos realizado cinco entrevistas en profundidad a expertos en la materia, cuyos resultados se recogen en esta introducción. El objetivo era completar la construcción del marco de análisis del fenómeno de la precariedad con las opiniones y experiencias de los agentes directamente implicados, expertos en la situación laboral de Cantabria desde perspectivas diferentes: académica, sindical, empresarial y política.

Segundo, hemos recogido distintas fuentes de datos cuantitativos: la Encuesta de Población Activa y la Encuesta trimestral de Coste Salarial, del Instituto Nacional de Estadística; los datos de la Agencia Tributaria; la *European Union Labour Force Survey*, del EUROSTAT; los barómetros y sondeos específicos sobre juventud y condiciones de vida y de trabajo del Centro de Investigaciones Sociológicas; la Encuesta Social de Cantabria, del Instituto Cántabro de Estadística; los informes del Observatorio Joven de la Vivienda; y las estadísticas del Ministerio de la Vivienda. Son fuentes de datos de reconocida solvencia, pero fragmentadas y rígidas con relación a los objetivos de nuestra investigación: Fragmentadas, pues en diferentes ocasiones no disponemos de datos sobre Cantabria o sobre los jóvenes, y nos tenemos que basar en datos referidos a otros ámbitos; y rígidos en el sentido de que los cruces de variables no venían dados.

En tercer lugar hemos realizado un análisis primario de los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2006. En este caso, al disponer de los datos individuales hemos podido hacer un análisis más completo y referido a Cantabria. Además hemos introducido técnicas estadísticas multivariantes, para conocer la interrelación de los diferentes factores en el mercado de trabajo.

La cuarta fuente de datos ha sido las entrevistas en profundidad realizadas a 18 jóvenes, de entre 18 y 30 años. Esta técnica ha sido utilizada en numerosas investigaciones sobre condiciones de trabajo (por ejemplo, Castillo y López Pablo, 2001 y 2004; Sánchez Montero, 2004; y Albarracín, 2006). No obstante nos detendremos brevemente en la explicación de su funcionamiento, su utilidad y sus limitaciones. Las entrevistas pretenden captar el discurso de las personas respecto a distintos aspectos de su experiencia, en este caso su experiencia laboral y sus consecuencias vitales, a través de un proceso de interacción entre el entrevistado y el entrevistador. El investigador trata de captar los elementos importantes para el entrevistado, ante una situación social, con el objetivo de comprender la visión que se ha construido respecto a una experiencia personal. A diferencia de otras técnicas cualitativas, como la observación participante, es una técnica de descubrimiento a posteriori para el investigador,

en sustitución de la investigación directa que convive simultáneamente con el fenómeno en estudio (Ruiz Olabuénaga, 1996). Permiten conocer aspectos subjetivos, especialmente en temas delicados. También es útil como paso previo para la realización de técnicas cuantitativas, para conocer cuales son los elementos objetivos de un fenómeno antes de cuantificarlos. Sin embargo, tiene las desventajas de los métodos cualitativos: los resultados no son representativos estadísticamente por lo reducido de la muestra.

En este caso hemos realizado entrevistas a 18 trabajadores en distintos sectores y tipos de empresas, 9 mujeres y 9 varones y con 4 trabajadores emigrantes. Hemos optado por un procedimiento de entrevista no estructurada, con un guión de preguntas, pero abierto a alterar el orden, la formulación de las preguntas e incluso la inclusión de nuevas cuestiones de acuerdo al transcurrir de la conversación. El esquema de la entrevista era el siguiente:

- 1) Curriculum y puesto de trabajo:
- 2) Condiciones de trabajo:
- 3) Derechos laborales:
- 4) Opinión sobre los sindicatos.
- 5) Opinión sobre los empresarios.
- 6) Autovaloración de la precariedad.
- 7) Consecuencias de la precariedad en la vida cotidiana.

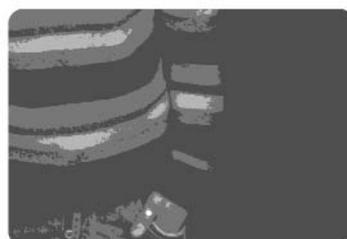
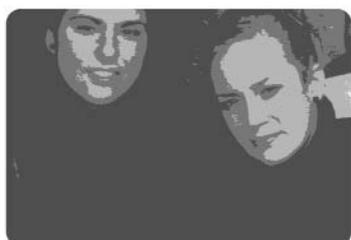
En los capítulos 4 y 5 se reflejan los discursos personales de los entrevistados respecto a los temas tratados, uniendo los comentarios sobre estos temas, respetando las expresiones utilizadas. Hemos suprimido los elementos que puedan identificar a los entrevistados y las referencias a empresas u organizaciones concretas, en la medida de lo posible.

Por último, en un apartado aparte, que está recogido en el primer apéndice del estudio, nos hemos acercado a la opinión de los jóvenes delegados y militantes de Comisiones Obreras de Cantabria². La intención es captar el discurso colectivo que tienen como militantes. Por esa razón hemos optado por el grupo de discusión, que refleja las opiniones dentro del colectivo, condicionadas por las opiniones y la presencia del resto de militantes. Hemos utilizado una técnica sencilla, como es el árbol de problemas, para resaltar cuáles son las consecuencias y causas de los problemas principales que se dan en las condiciones de trabajo de los jóvenes cántabros y, a partir de este análisis colectivo, proponer soluciones desde la militancia sindical.

Capítulo
2



**LA PRECARIEDAD LABORAL EN
CANTABRIA: DATOS Y OPINIONES**



2. LA PRECARIEDAD LABORAL EN CANTABRIA: DATOS Y OPINIONES.

El objetivo de este capítulo es acercarnos a los aspectos cuantitativos de la precariedad laboral, principalmente la temporalidad y el salario. Estos son dos componentes fundamentales de la precariedad, pero como hemos visto no son únicos. Sin embargo, esta definición de la precariedad nos permite trabajar con datos cuantitativos, que no recogen otros aspectos del fenómeno, que veremos en los capítulos 4 y 5, a través de las experiencias de los propios jóvenes precarios.

Por otro lado, en este capítulo también veremos datos cuantitativos sobre las opiniones que los trabajadores tienen sobre el mercado de trabajo en Cantabria y en España. De esta forma, nos acercamos a algunos aspectos subjetivos del trabajo, tal como han sido recogidos en diferentes encuestas.

En este estudio no pretendemos hacer un análisis exhaustivo de la situación laboral en Cantabria sino que nos centramos principalmente en el fenómeno de la precariedad. Para un análisis más completo de los jóvenes cántabros en el mercado de trabajo, nos remitimos al estudio elaborado por Daniel Lacalle y Eduardo Sánchez (2006 y 2007). No obstante vamos a recordar algunas de las principales características de este mercado de trabajo, recogidas en este estudio: Cantabria presenta unos niveles de población activa y de salarización ligeramente por debajo del conjunto de España. Otras diferencias con respecto al resto del Estado es el peso superior a la media tanto del sector primario como el industrial, a costa del sector servicios y de la construcción. Dentro del sector servicios existe un predominio de los segmentos hostelero y comercial y, como consecuencia de esto, el grado de cualificación de los empleos de este sector es menor. El efecto que tiene esto en la juventud trabajadora cántabra es un índice de temporalidad muy por encima de la media de la población activa cántabra, con mayores tasas de paro y un grado de cualificación baja o media más elevado, que permiten presentar a la realidad sociolaboral de la juventud en Cantabria como precarial (Lacalle y Sánchez, 2006).

Este capítulo se divide en cuatro apartados. En el primero vamos a realizar un breve análisis comparado de la temporalidad en Cantabria en relación a España y Europa, para situar los datos en el contexto internacional. En el segundo apartado nos centraremos en los factores determinantes de la precariedad laboral tanto en Cantabria como en España. El tercero estará dedicado a la evolución de los salarios y el análisis por sectores. Por último presentaremos algunos datos importantes que plasman la opinión sobre el mercado de trabajo que tienen los jóvenes.



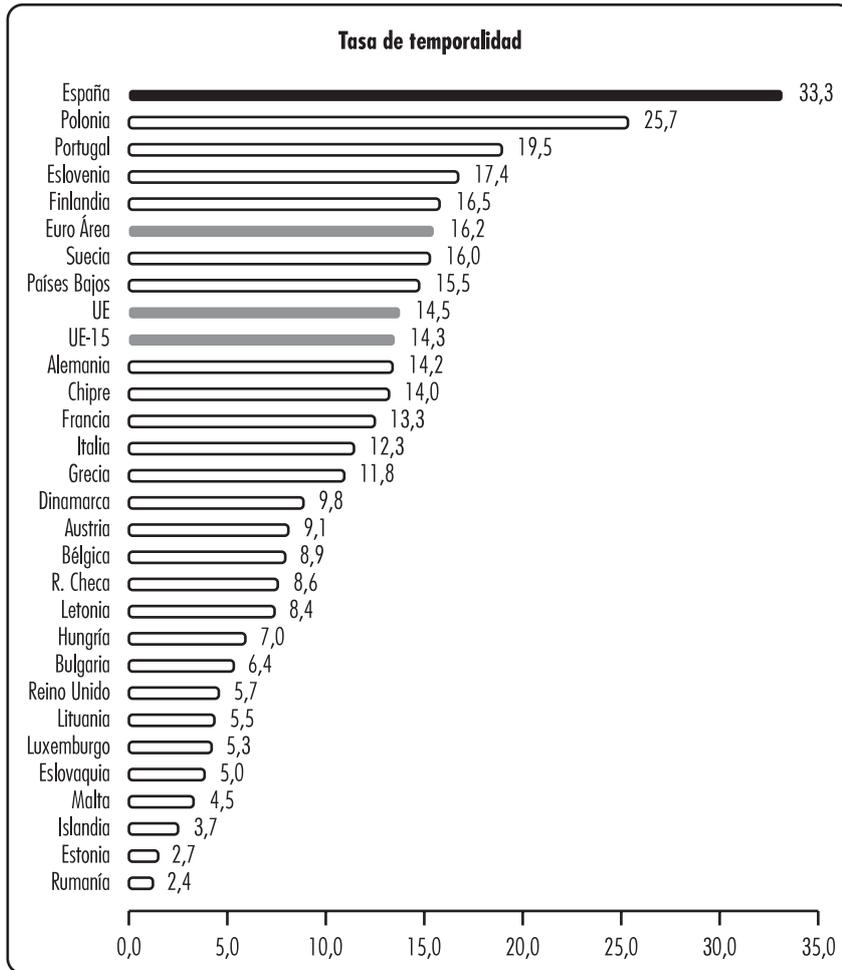
2. 1. Análisis comparado de la temporalidad: Europa, España y Cantabria.

Uno de los rasgos más destacados del trabajo en España es la alta tasa de temporalidad, muy por encima de la media europea. Nuestro país dobla la media europea, con un 33,3% de contratos temporales, frente a 14,5 % de la UE. Además, esta temporalidad tiene una mayor incidencia entre las mujeres que entre los hombres. Mientras en la Unión Europea la diferencia entre géneros es sólo de un punto, en España esta asciende hasta cuatro puntos.

Cantabria en este contexto se sitúa ligeramente por debajo de la media estatal (31,7%) aunque aún así dobla la media de la Unión Europea. Además, la brecha entre hombres y mujeres es mayor en nuestra región. Así, mientras la temporalidad entre los asalariados varones cántabros es de 29,6% (frente al 31,7% estatal), entre las mujeres es de 35,7% (34,9% en España).

Estos datos sitúan la precariedad laboral como uno de los principales problemas del trabajo en España y en Cantabria. Aunque en el marco europeo la legislación laboral no es homogénea, las diferencias entre cada país no llegan a explicar este carácter diferencial de la economía española. Nos podemos preguntar si el nivel tan alto temporalidad se ajusta a nuestra legislación laboral o si, como parece factible, estos datos indican una proporción importante de contratos temporales fraudulentos.

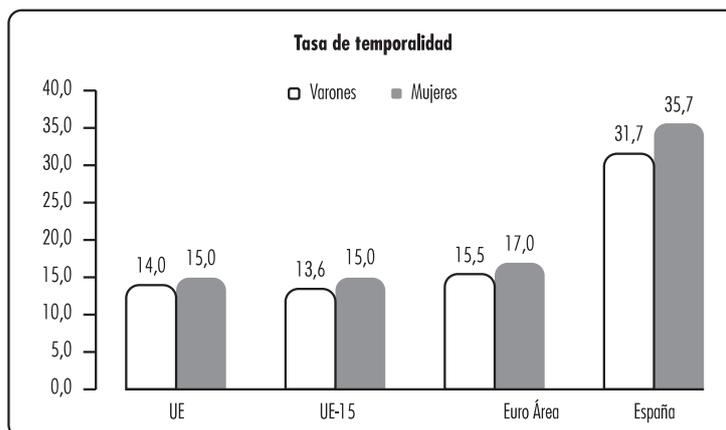
La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo



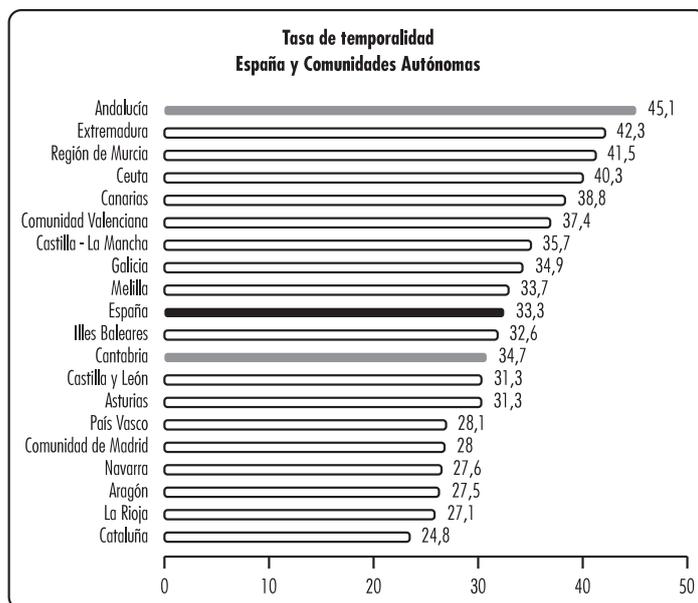
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *European Union Labour Force Survey*, 2005.



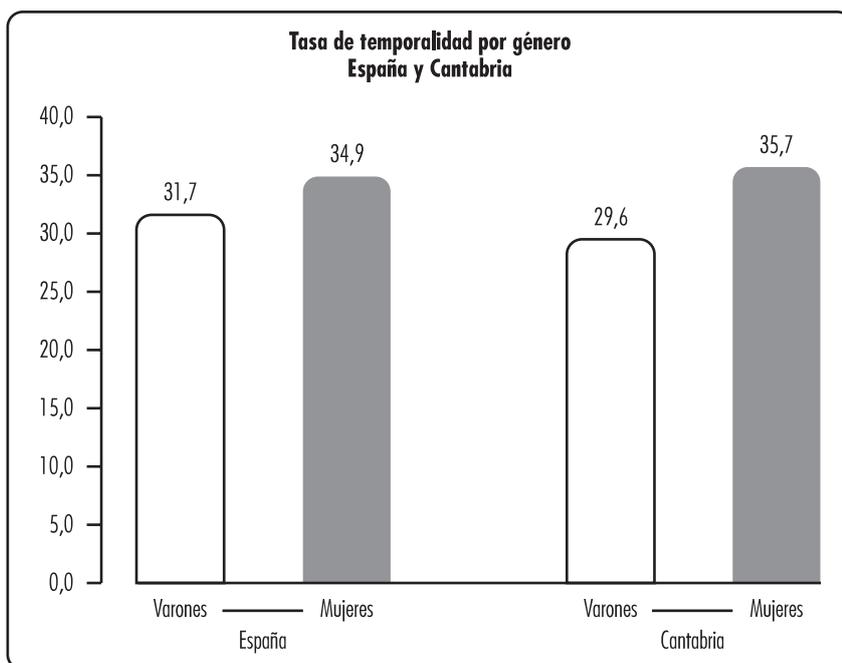
La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de *European Union Labour Force Survey*, 2005.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, 2005.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, 2005.

2. 2. Características de los jóvenes asociadas a la precariedad laboral: Cantabria y España.

La precariedad afecta a un tercio de la población asalariada española. En este apartado intentaremos responder a la pregunta de cuáles son las características individuales que aumentan la probabilidad de la persona de tener un contrato temporal o estar en desempleo. En la precariedad laboral se mezclan distintos factores, que a su vez se influyen entre sí, tales como la edad, el sexo, el sector o el nivel educativo.

Para este análisis, basado en los datos cuantitativos de la Encuesta de Población Activa, hemos definido la precariedad como desempleo o temporalidad, tal como se define en otros estudios (por ejemplo: Polavieja, 2004). Hemos utilizado una técnica de análisis multivariante como la regresión logística. Esta técnica permite descubrir cuál es el peso real de cada variable en la determinación de una carac-



terística de la población. Nos permite identificar los factores realmente determinantes por encima de las interrelaciones entre ellos.

Para el análisis hemos utilizado los siguientes parámetros de la EPA: el sexo, el nivel educativo, el sector, la edad y la nacionalidad. Son factores que, como se demuestra en los estudios sobre el tema, están relacionados con la precariedad. Dentro de los sectores hemos distinguido la industria de la construcción, y el sector servicios público del privado, que demuestran una relación diferenciada con respecto a la temporalidad (Lacalle, 2006). En la población de estudio se incluyen a los asalariados y a los parados con empleo anterior.

**Factores socio-laborales y su relación con la estabilidad en el conjunto de la población.
Resumen del análisis de regresión logística.**

	Relación Positiva	Relación Negativa	No Significativas
Cantabria	Nivel educativo**	Extranjero**	Sectores**:
	Edad**	Mujer**	Público (-)
	Sectores**:	Sectores**:	Industria (-)
	Primario	Construcción**	Servicios (privado) (-)
España	Nivel educativo**	Extranjero**	Sectores**:
	Edad**	Mujer**	Construcción (-)
	Sectores**:		
	Industria**		
	Servicios (privado)**		
	Público**		

'Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

* Factor estadísticamente significativo al 95% de nivel de confianza.

** Factor estadísticamente significativo al 99% del nivel de confianza.

Las regresiones logísticas completas se recogen en el Apéndice 2.

Los resultados del análisis estadístico nos proporcionan datos muy interesantes que distinguen la realidad laboral de Cantabria respecto a la de España. En el conjunto de España los factores que favorecen

la estabilidad laboral son el nivel educativo y la edad, además del empleo en sectores como la industria, los servicios privados y la administración pública. Por el contrario el hecho de ser extranjero o ser mujer se relacionan con una mayor probabilidad de estar en desempleo o ocupado con contrato temporal. En Cantabria existen algunas diferencias importantes. Por ejemplo el sector primario se sitúa como uno de los que generan empleos más estables, a diferencia del resto del Estado en que la realidad es totalmente la contraria. Por contra, la construcción en Cantabria es un sector que se asocia a la precariedad, por encima de la media estatal.

**Factores socio-laborales y su relación con la estabilidad en los jóvenes (entre 16 y 34 años).
Resumen del análisis de regresión logística.**

	Relación Positiva	Relación Negativa	No Significativas
Cantabria	Edad**	Extranjero**	Nivel educativo (-) Mujer (-) Sectores**: Público (-) Construcción (-) Industria (-) Servicios (privado) (-)
España	Edad** Nivel educativo* Sectores**: Industria** Servicios (privado)**	Extranjero** Mujer**	Sectores: Público (+) Construcción (+)

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

* Factor estadísticamente significativo al 95% de nivel de confianza.

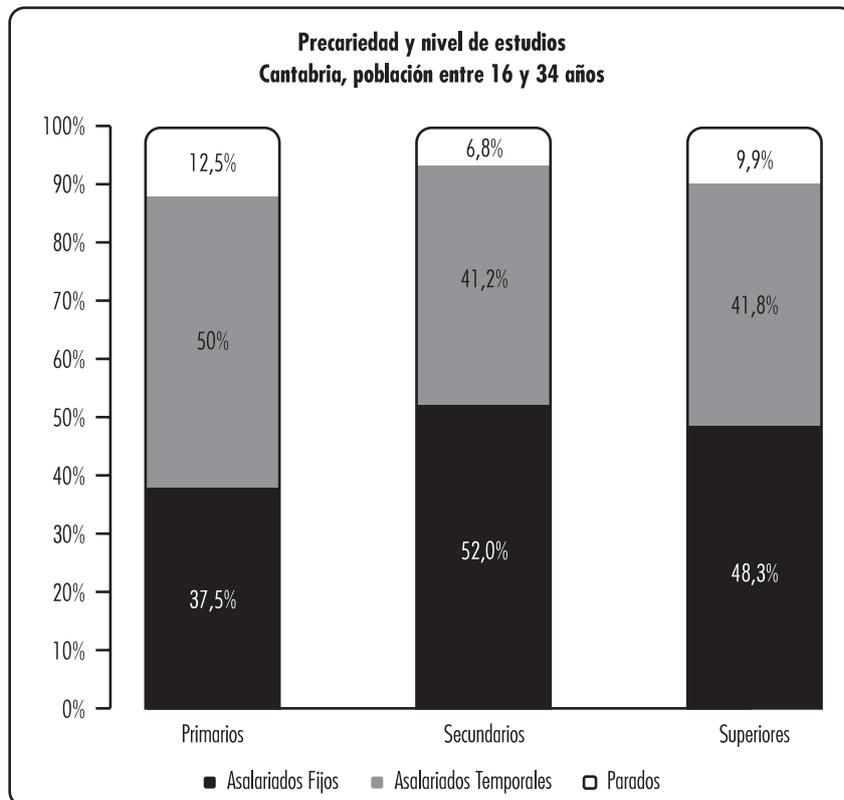
** Factor estadísticamente significativo al 99% del nivel de confianza.

Las regresiones logísticas completas se recogen en el Apéndice 2.

Respecto de la población asalariada de menos de treinta y cinco años, en España se repite el mismo esquema que para el total de la población. Sin embargo en Cantabria se producen diferencias relevan-



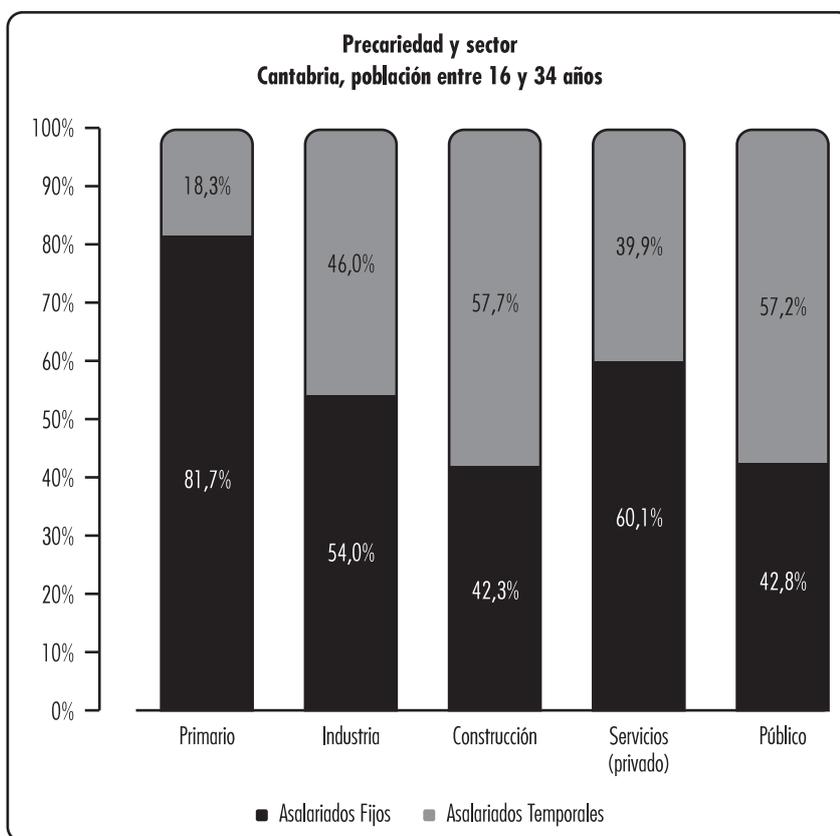
tes. Para los jóvenes de nuestra región el principal factor que se relaciona con la estabilidad es la edad, y la nacionalidad es la principal causa de precariedad. Aunque el nivel educativo no resulta ser una variable significativa, es de destacar que entre la población joven de esta región los estudios se relacionan negativamente con la estabilidad. Para mayor comprensión de estos datos, vamos a analizar estas variables en su relación con tres grupos laborales: Asalariados fijos, asalariados temporales y parados que han tenido un empleo anteriormente.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

Los jóvenes cántabros con estudios superiores tienen un menor porcentaje de asalariados fijos que los jóvenes con estudios secundarios, a diferencia de lo que pasa en el resto del país. Aunque sus posibili-

dades laborales son mejores que las de aquellas personas con nivel educativo primario o sin estudios, la situación es peor que la del resto de universitarios. Este es uno de los puntos diferenciadores de la realidad laboral de los jóvenes en Cantabria; y se relaciona con la incapacidad del sector servicios de generar empleos de cualificación alta, como hemos destacado anteriormente.



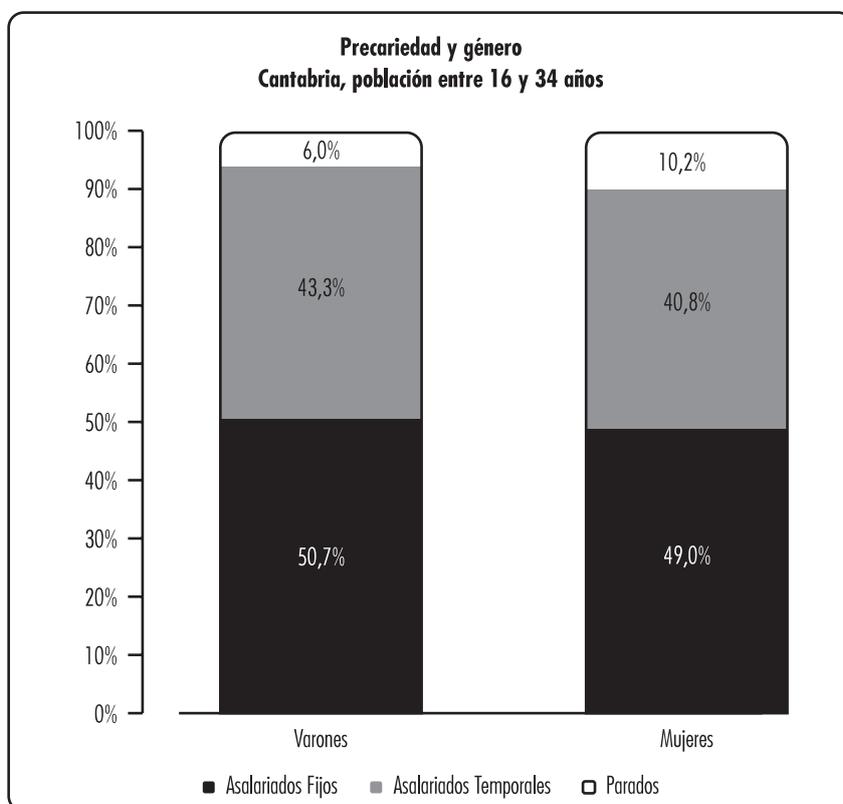
Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

Otra de las características diferenciadoras del mercado laboral para los jóvenes de Cantabria es la estructura de contratos por sectores. En primer lugar, como ya hemos apuntado, se observa que el sector primario, aunque muy reducido, genera mayoritariamente empleos estables. El segundo sector con

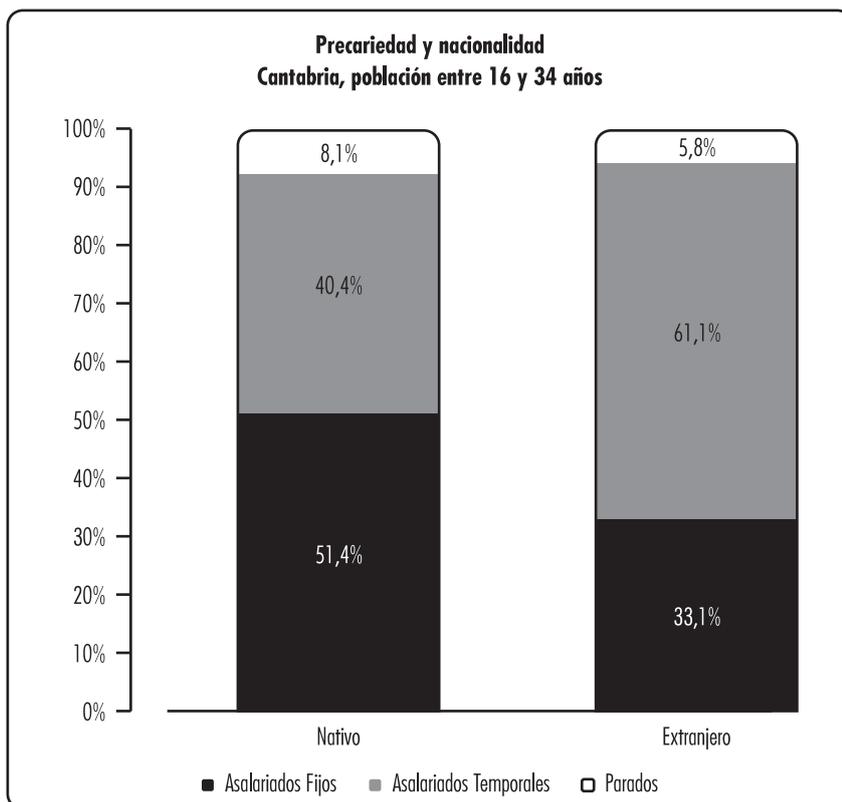


*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

mayor tasa de estabilidad es el de servicios privado, aunque como veremos más adelante en este sector el nivel salarial se encuentra por debajo de la media estatal. Por el contrario los empleos de la administración pública y de la construcción tienen una tasa de temporalidad superior a la media. Este es especialmente destacable en el caso de la administración pública, que por las deficiencias del sector servicios privado es la principal fuente de ocupación de los jóvenes con estudios universitarios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

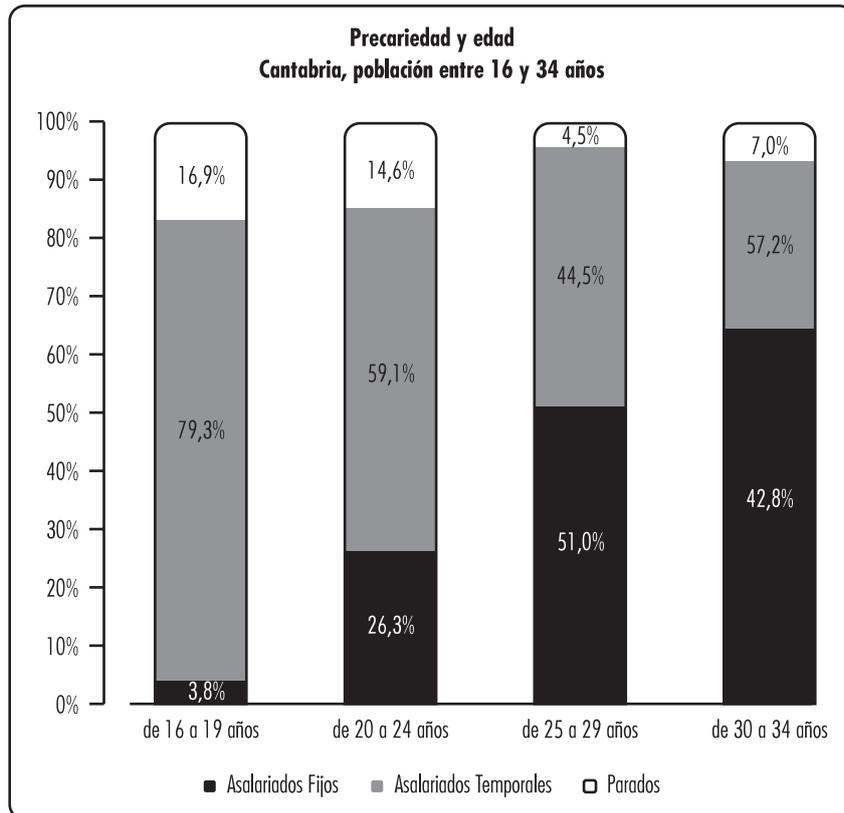


Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

Al igual que en el resto del Estado el hecho de ser mujer y extranjero condiciona una mayor precariedad de las condiciones de trabajo. Sin embargo en Cantabria las diferencias entre hombres y mujeres se reducen entre los jóvenes, lo que parece estar en relación con la mayor ocupación de las mujeres en el sector servicios y de los hombres en el sector industrial y de la construcción. Los extranjeros a pesar de tener un nivel de desempleo menor que los trabajadores con nacionalidad española acceden a puestos de trabajo más inestables, del sector de la construcción y del sector servicios más descalificado.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo



Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos de la encuesta de Población Activa (Tercer trimestre de 2006).

Otra de las características de la precariedad en Cantabria es su relación con la edad, hecho que es similar al resto del Estado. Como observamos en la gráfica según se va avanzando en la biografía laboral aumentan las posibilidades de acceder a un empleo con contrato fijo. El contrato temporal es la primera forma de entrada al mercado de trabajo.

En resumen, para los trabajadores jóvenes de Cantabria, al igual que para los del resto del Estado, ser mujer, emigrante o tener menos edad, es una desventaja clara a la hora de acceder a un empleo esta-

ble. Sin embargo, lo más destacable es la poca influencia que tiene el nivel de estudios, superados los secundarios, de cara a obtener un empleo fijo.

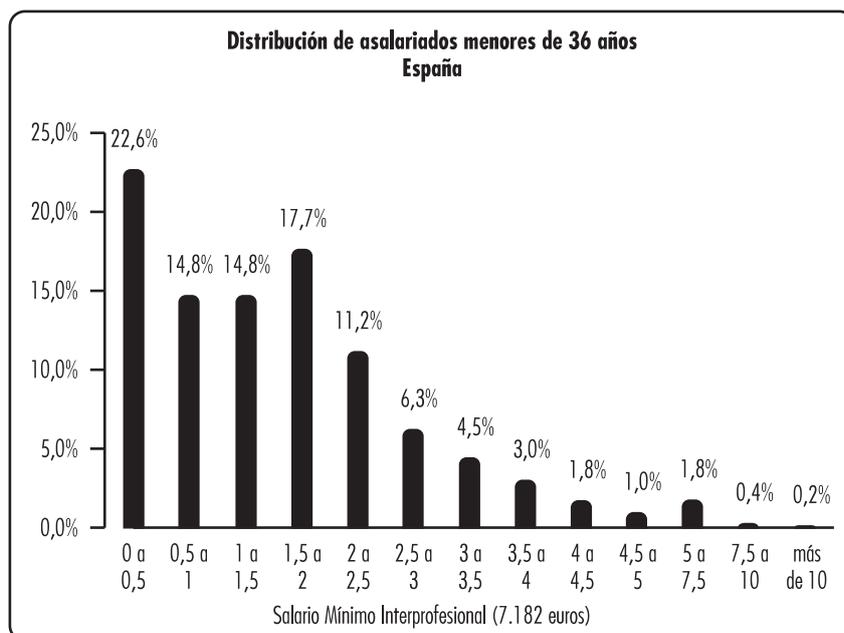
2. 3. Evolución y análisis de los salarios: Cantabria y España.

Como hemos planteado en la Introducción, el tipo de contrato es un factor principal, pero no determinante ni único de la precariedad. Dentro de los factores cuantitativos, el nivel salarial tiene una gran relevancia. Por ello nos hemos fijado en la estructura salarial de Cantabria, en comparación con la española, partiendo de los datos de la Encuesta de Coste Salarial. Sin embargo, esta encuesta, al realizarse a los centros de trabajo y no a los trabajadores, carece del dato de la edad, que tiene una relación evidente con el salario. Por ello hemos completado estos datos con los procedentes de la Agencia Tributaria y las encuestas del Centro de Investigaciones Sociológicas, referidos al conjunto del país.

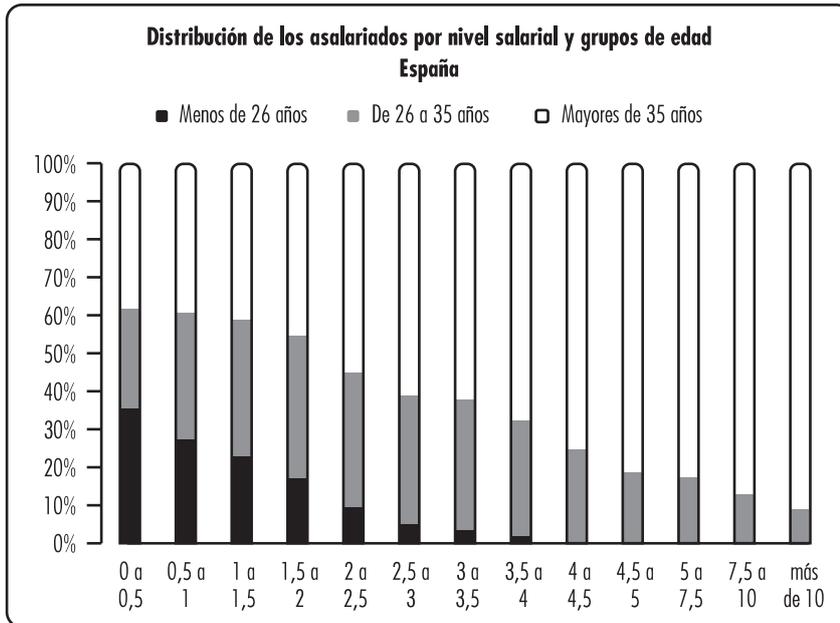
Según los datos de la Agencia Tributaria del 2005, el 52,2% de los menores de 36 años cobraban menos de 1,5 veces el Salario Mínimo Interprofesional (898 euros al mes) y el 69,8% menos de 2 veces el SMI (1.197 euros). Los jóvenes además son mayoría entre los asalariados que cobran por debajo del umbral de los 900 euros: representan el 60,6%, aunque son el 48,0% del total. Por esta razón, la media de salario anual también es sensiblemente más baja, casi la mitad: 11.761 euros anuales frente a 19.669 euros de los mayores de 35.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Agencia Tributaria, del año 2005.

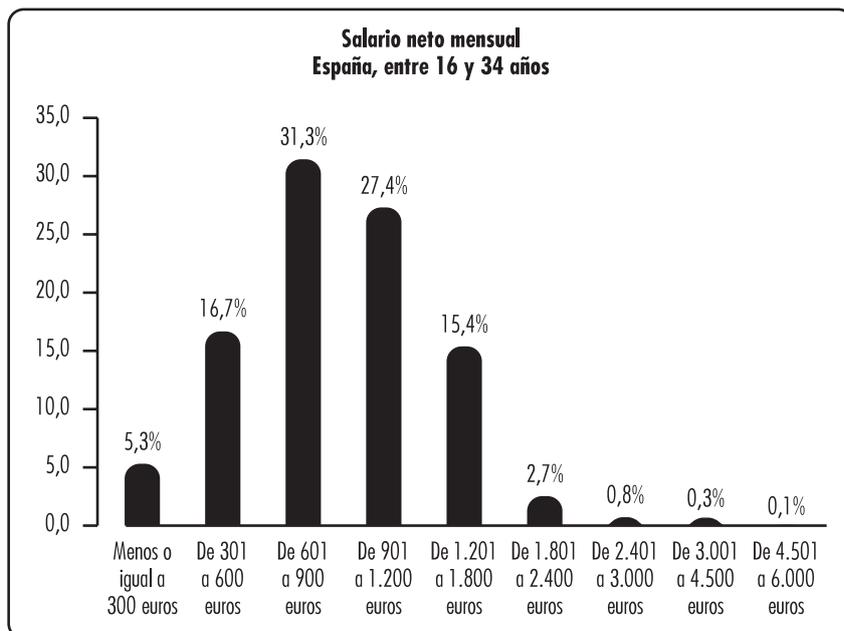


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Agencia Tributaria, del año 2005.

Los datos de la Agencia Tributaria son coherentes con los de la Encuesta de Clase y Estructura Social del CIS de 2006. Según estos últimos, en España el 53,3% de los jóvenes de menos de treinta y cinco años cobran, como salario neto mensual, menos de 900 euros; y el 80,7% cobra menos de 1.200 euros.

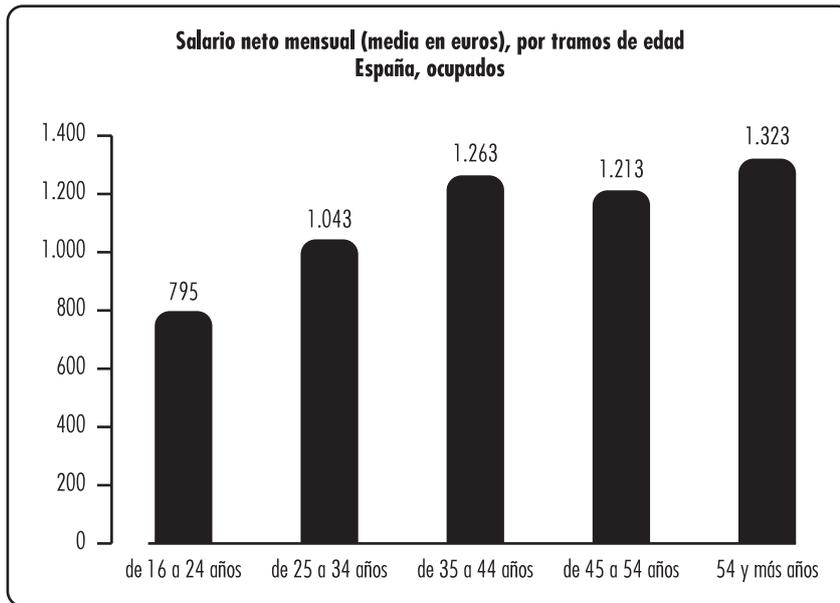


*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de clases sociales y estructura social (febrero de 2006).

Dentro de los jóvenes existe una diferencia notable entre los que tienen entre 25 y 34 años y los que tienen entre 16 y 24, con un salario medio de 1.043 euros y 795 euros respectivamente, según el CIS. Entre los mayores de 35 años los salarios son similares, independientemente del grupo de edad. En conjunto, entre 16 y 34 años, el salario medio neto se sitúa en 968 euros.

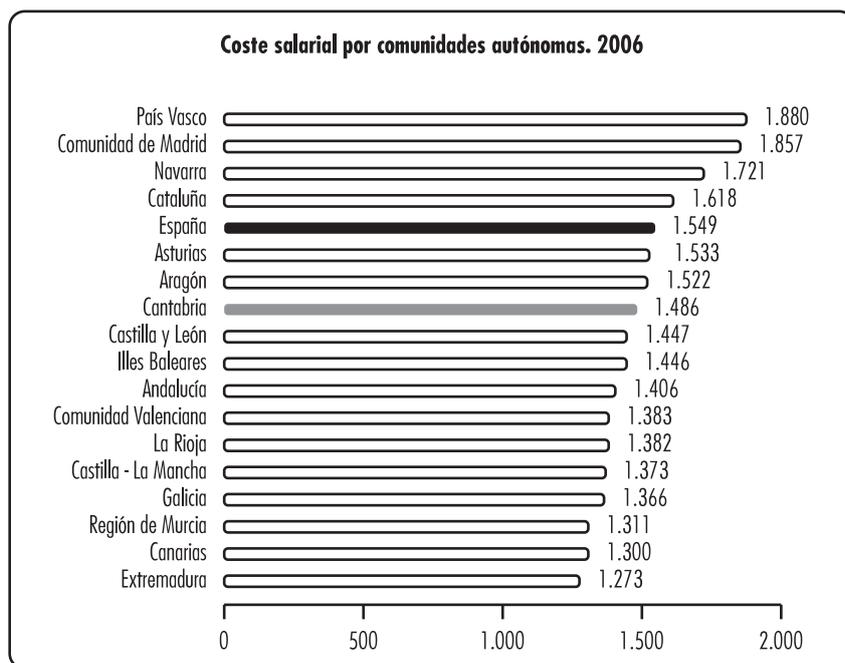


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de clases sociales y estructura social (febrero de 2006).

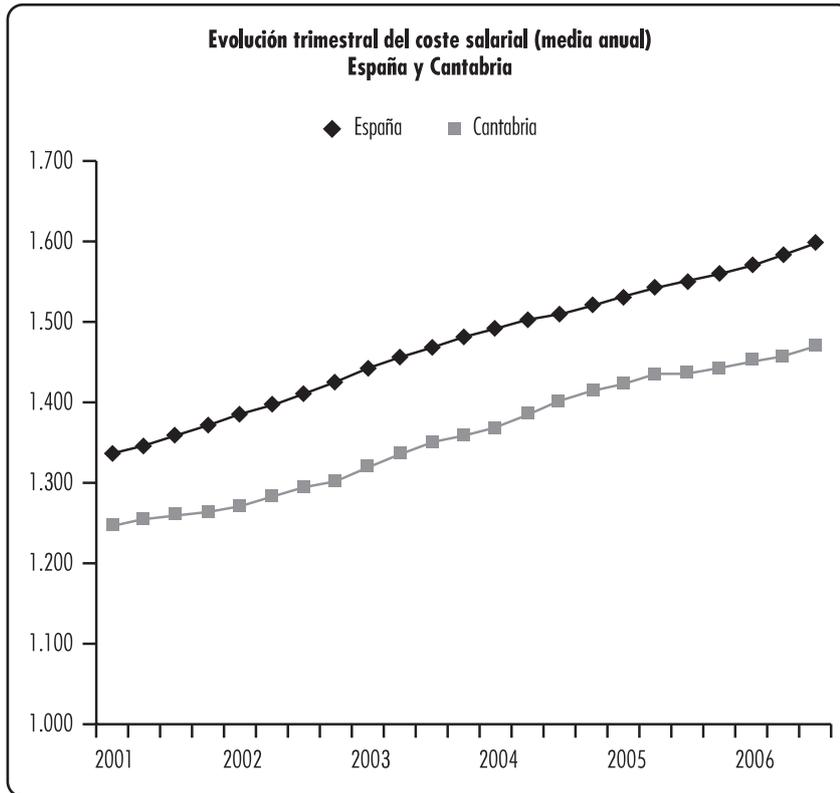
En necesario tener en cuenta, además, que los datos se refieren al total estatal, y en Cantabria los salarios son en conjunto menores que la media. El coste salarial medio, que se corresponde con el salario bruto sin deducir impuestos, se sitúa en Cantabria en 1.486, ligeramente por debajo del conjunto del Estado, con 1.549 euros. Esta diferencia sin ser muy grande se ha mantenido estable sin apenas variaciones en los últimos años. Entre el tercer trimestre del 2000 y el tercer trimestre del 2006 el aumento del coste salarial se situó en el 20,1% en España y el 21,9% en Cantabria. Pero nos referimos al aumento bruto, pues si tenemos en cuenta el aumento de precios podemos comprobar que el salario real se ha mantenido estable desde 1997 (IESE / Adecco-ILCASLA, 2006).



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta trimestral de Coste Laboral, del INE.

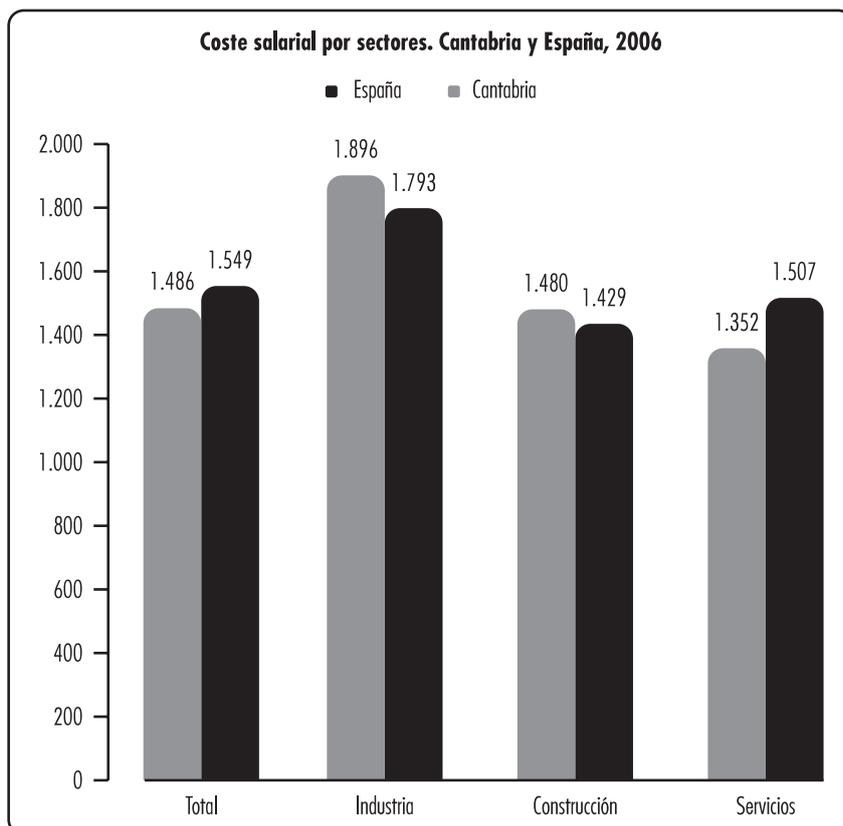


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta trimestral de Coste Laboral, del INE.

Los menores salarios de Cantabria están causados principalmente por el bajo nivel salarial del sector servicios. En Cantabria los salarios en este sector se sitúan en 1.352 euros, 155 euros por debajo de la media estatal. Sin embargo tanto el sector de la construcción como especialmente el sector industrial generan empleos de mayor nivel salarial.

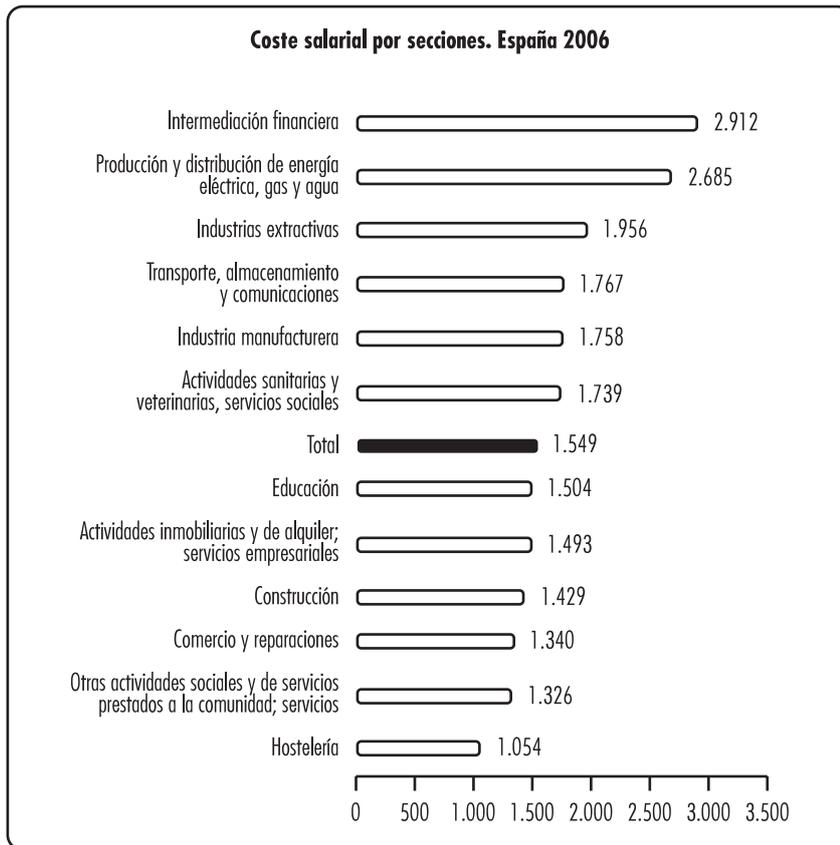


*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta trimestral de Coste Laboral, del INE.

Para un análisis más detallado de los salarios por ocupaciones tenemos que referirnos al total estatal, al carecer de datos de Cantabria. Los mayores salarios se encuentran en las ocupaciones de intermediación financiera, con 2.912 euros de media. Junto a esta sección se sitúan todas las del sector industrial y el transporte: Producción y distribución de energía, industrias extractivas, transporte e industria manufacturera. Los sectores con menor salario son la hostelería, los servicios personales y a la comunidad y el comercio, justamente las ocupaciones más importantes del sector servicios en Cantabria.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta trimestral de Coste Laboral, del INE.

Por último, completamos el análisis con los convenios de algunos de los sectores más significativos de Cantabria. Como se puede observar, una gran de los salarios de los puestos más bajos, de entrada generalmente para los jóvenes, se sitúan entorno o por debajo de los 1.000 euros mensuales. En sectores con alto nivel salarial, como el siderometalúrgico, la categoría básica de personal obrero se sitúa en los 10.552 euros anuales. En otros colectivos, con importante presencia de trabajadores jóvenes, como los grandes almacenes, la hostelería o el telemarketing, todas las categorías básicas caen también por debajo del mileurismo.



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

Salarios base anuales fijados en los últimos convenios:

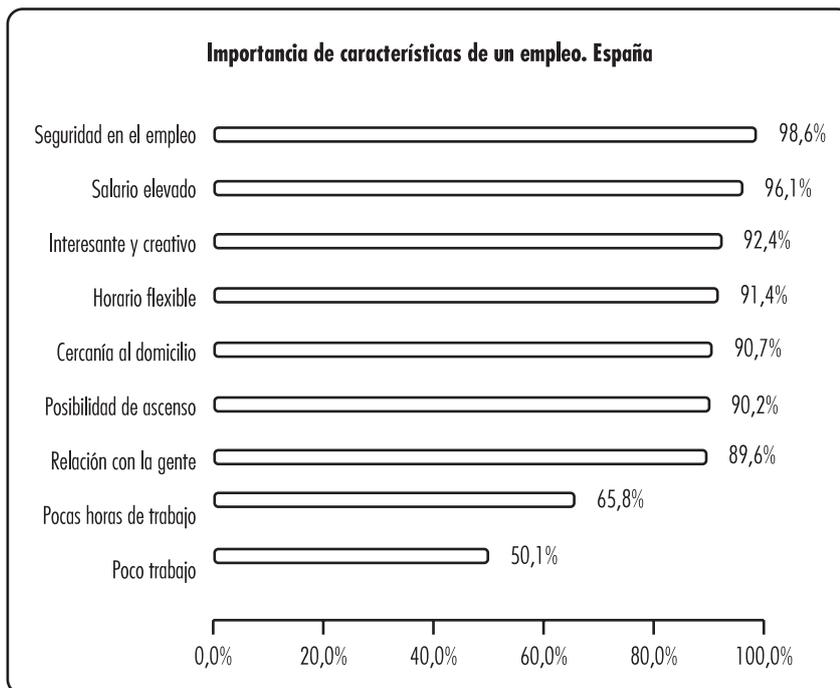
Sector	Categoría	Menor	Mayor
Comercio del metal			
(2007)	Personal técnico	15.911,57	16.501,57
	Personal administrativo	12.523,84	15.384,80
	Personal mercantil	12.523,84	15.028,16
	Personal servicios	11.935,27	12.849,58
	Personal subalterno	11.782,98	11.782,98
Siderometalurgia			
(2007)	Personal obrero	10.552,45	15.990,55
	Personal subalterno	14.693,25	15.772,65
	Personal subalterno (botones)	8.632,65	8.632,65
Construcción			
(2006)	Titulados	20.341,06	26.243,62
	Resto de categorías	14.594,66	20.243,70
Grandes almacenes			
(2007)	Técnicos	10.831,87	10.831,87
	Coordinador	11.481,78	11.481,78
	Profesional	12.170,69	12.170,69
	Iniciación	12.900,93	12.900,93
	Formación	10.344,01	12.930,01
Telemarketing			
(2007)	Nivel 1-3	23.799,14	30.457,72
	Nivel 4-6	15.027,81	19.996,19
	Nivel 7-9	13.153,59	14.346,27
	Nivel 10-12	11.715,56	12.437,98
Hostelería			
(2006)	Jefes	15.597,54	15.597,54
	2 jefe, encargados, etc.	14.308,84	14.308,84
	Cocineros, conserjes, etc.	13.033,30	13.033,30
	Camarero, ayudante conserje, etc.	12.510,68	12.510,68
	Ayudantes, auxiliares, camarero piso, etc.	11.962,02	11.962,02

Fuente: Elaboración propia a partir de los últimos convenios aprobados.

2. 4. Opiniones sobre el mercado de trabajo en Cantabria.

Para terminar este capítulo vamos a repasar algunos datos de las opiniones que los trabajadores tienen sobre el mercado de trabajo. De esta forma completamos los análisis con el repaso de los componentes subjetivos de la visión del empleo y de la precariedad.

Los trabajadores valoran principalmente de un empleo la seguridad y el salario. Otras características fundamentales son el contenido del trabajo, el horario flexible, la cercanía al domicilio, la posibilidad de ascenso y el ambiente de trabajo. Este es un dato relevante si recordamos la opinión de algunos de los expertos, respecto a que las nuevas generaciones habrían de acostumbrarse a la rotación laboral.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Barómetro del CIS de mayo de 2005.

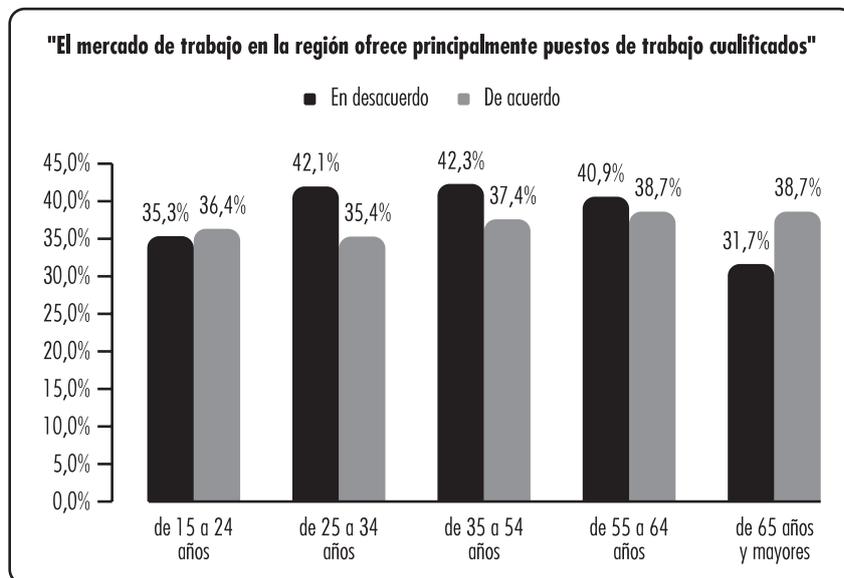
En relación a Cantabria vemos como los trabajadores y especialmente los jóvenes tienen una visión bastante negativa del mercado de trabajo y de las posibilidades de empleo. La gran mayoría conside-



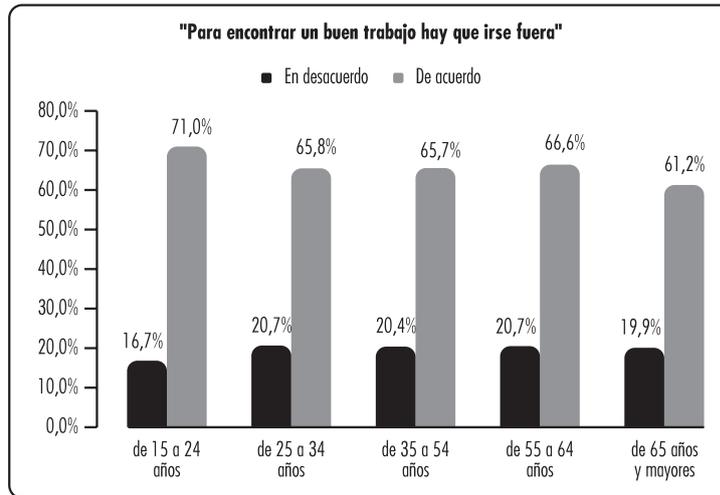
*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

ra que las oportunidades laborales son principalmente inestables y que es necesario emigrar para acceder a buenos empleos. También podemos observar como los trabajadores dan una gran importancia a las relaciones personales para la obtención de un buen empleo.

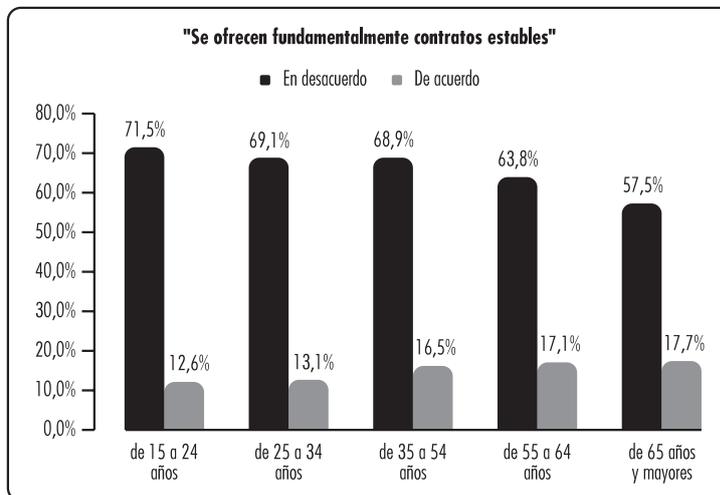
La visión, en conjunto, es que el mercado de trabajo en Cantabria ofrece principalmente trabajos descalificados, temporales y poco remunerados. Este pesimismo respecto a las expectativas de empleo se constata en las entrevistas en profundidad, que analizaremos en los capítulos 4 y 5.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria, del Instituto Cántabro de Estadística, 2006.



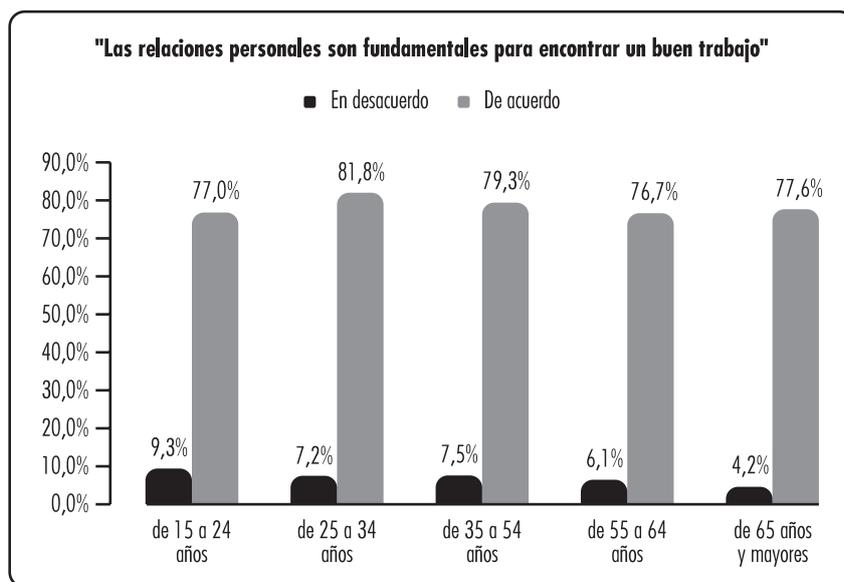
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria, del Instituto Cántabro de Estadística, 2006.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria, del Instituto Cántabro de Estadística, 2006.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

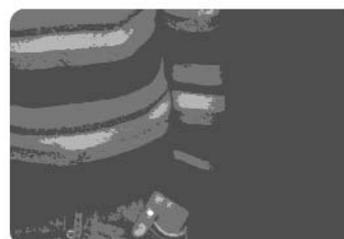
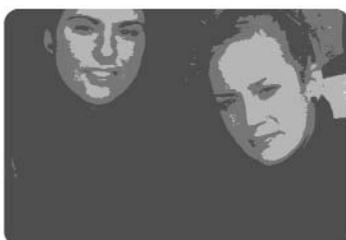


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria, del Instituto Cántabro de Estadística, 2006.

Capítulo 3



ASPECTOS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD: DATOS Y OPINIONES





3. ASPECTOS SOCIALES DE LA PRECARIEDAD: DATOS Y OPINIONES.

La precariedad laboral tiene consecuencias en el proceso de emancipación de los jóvenes, en el paso a lo que se considera la edad adulta. Los bajos salarios y la inestabilidad laboral dificultan el acceso a una vivienda y la autonomía económica. Se alarga por tanto el tiempo de dependencia familiar, bien porque se continúa viviendo con los progenitores o bien porque se depende de sus ayudas económicas.

En este capítulo vamos a analizar dos aspectos condicionantes del proceso de emancipación de los jóvenes cantabros: los gastos medios por hogar y el acceso a la vivienda. Además, al igual que hicimos en el capítulo anterior completaremos el análisis recogiendo las opiniones de los jóvenes cántabros sobre los principales problemas que afectan a su vida cotidiana. De esta forma completamos el análisis de la precariedad laboral con el estudio de algunos de sus componentes sociales.

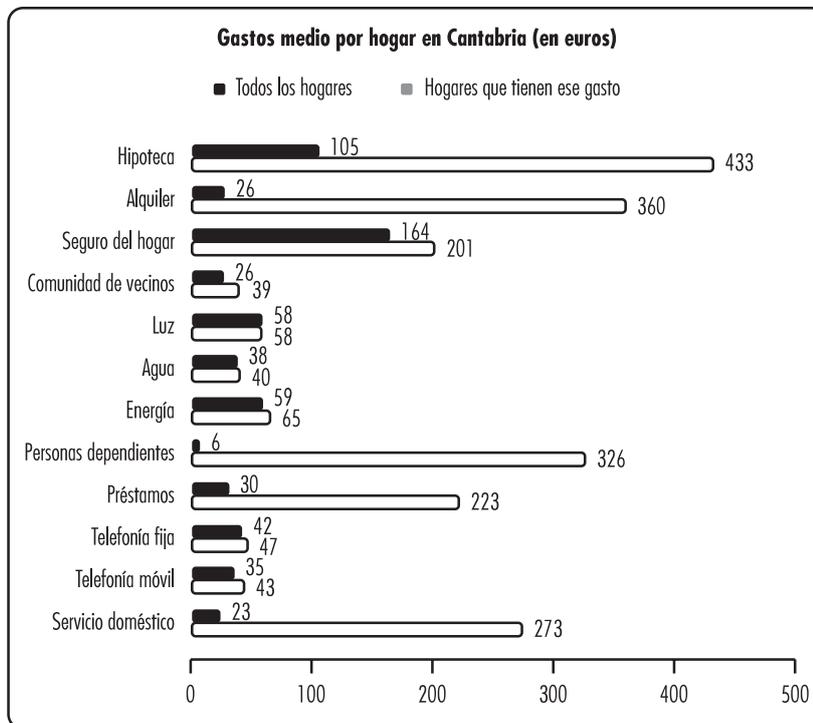
La precariedad tiene efecto en otras facetas importantes de la trayectoria vital de los jóvenes, como la formación de una familia. Hemos preferido centrarnos en los componentes más económicos, para compararlos con el nivel salarial de los jóvenes. Las variables demográficas están influidas por multitud de factores, económicos, culturales, sociales, políticos, etc., que exigirían un estudio más extenso. No obstante, estas limitaciones que la precariedad marca en la trayectoria vital surgen en las entrevistas realizadas.

Los datos que hemos utilizado proceden de distintas fuentes. Por un lado la Encuesta Social de Cantabria elaborada por el Instituto Cántabro de Estadística (ICANE), nos proporciona datos sobre los principales gastos de los hogares cántabros y también sobre algunas actividades de ocio. El Observatorio Joven de la Vivienda (OBJOVI) elabora distintos índices sobre emancipación juvenil con los datos del Instituto Nacional de Estadística. Otra fuente de datos fundamental que hemos utilizado para conocer el precio de la vivienda y su evolución son las fuentes del propio Ministerio de Vivienda. En cuanto a la visión que se tiene de los problemas sociales utilizaremos dos fuentes de datos: Primero, el CIS con datos referidos al conjunto del Estado y, segundo, el ICANE con datos referidos exclusivamente a Cantabria.

3. 1. Gastos básicos en los hogares cántabros:

Los gastos en los hogares de Cantabria son muy heterogéneos dependiendo de la renta familiar, de la edad, costumbres de vida, etc. La media de gastos ha de ser analizada con cautela, dada la gran variación, pero es útil para comprender los gastos que se deben afrontar en un hogar.

Según los datos del ICANE, si consideramos un hogar joven cántabro que tenga que afrontar bien una hipoteca o bien un alquiler, el gasto básico medio llegaría a entre 782 euros y 855 euros, en cálculo aproximado. Es decir, casi la práctica totalidad de un sueldo medio mensual de una persona menor de 36 años en España, que se sitúa entre 968 y 980 euros, según el CIS y la Agencia Tributaria. El desglose de estos gastos sería: 433 euros, en hipoteca, o 360 euros, en alquiler; 190 euros en otros gastos de la vivienda (seguro y comunidad de vecinos); y 232 en otros gastos del hogar (energía, agua, luz y telefonía). Además, para analizar los gastos de una familia joven, habría que considerar también los relacionados con el cuidado de los hijos.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria (ICANE, 2006).

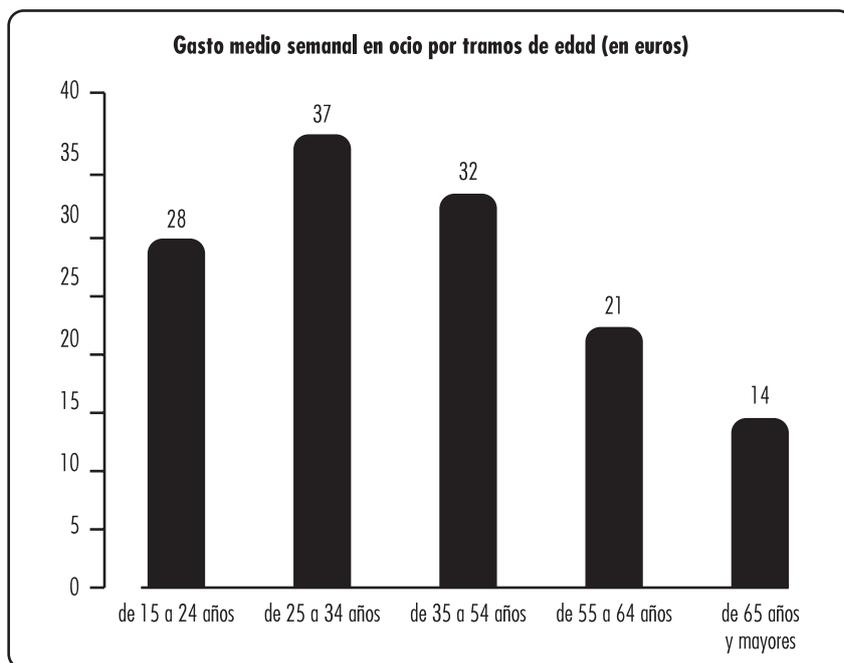
Para el conjunto de los hogares, los gastos relacionados con la vivienda (hipoteca, alquiler, seguro del hogar y comunidad de vecinos) suman 321 euros de media. Sumando otros gastos básicos del hogar,



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

como energía, agua, luz y telefonía, se llega a los 553 euros. Además, existen otra serie de gastos importantes como préstamos no hipotecarios (30 euros de media), cuidado de personas dependientes (6 euros) y servicios personales (23 euros).

Sin embargo la distribución de algunos gastos es muy variable. Analizando sólo los gastos de aquellos hogares que tienen hipoteca, el gasto en ésta asciende hasta 433 euros. Este es un dato más cercano al de otras fuentes: por ejemplo, según la Estadística de Hipotecas del INE esta representaba el 42,1% de la renta bruta disponible de los hogares españoles en septiembre de 2006. Otro gasto importante puede ser el alquiler con una media de 360 euros. Existen además tres vías de gasto que pueden representar un importante desembolso, como son el gasto en personas dependientes (326 euros), el gasto en servicio doméstico (273 euros), y otros préstamos no hipotecarios (223 euros). Otras líneas de gasto como el seguro del hogar, la comunidad de vecinos, luz, agua, energía y telefonía afectan a la gran mayoría de los hogares.



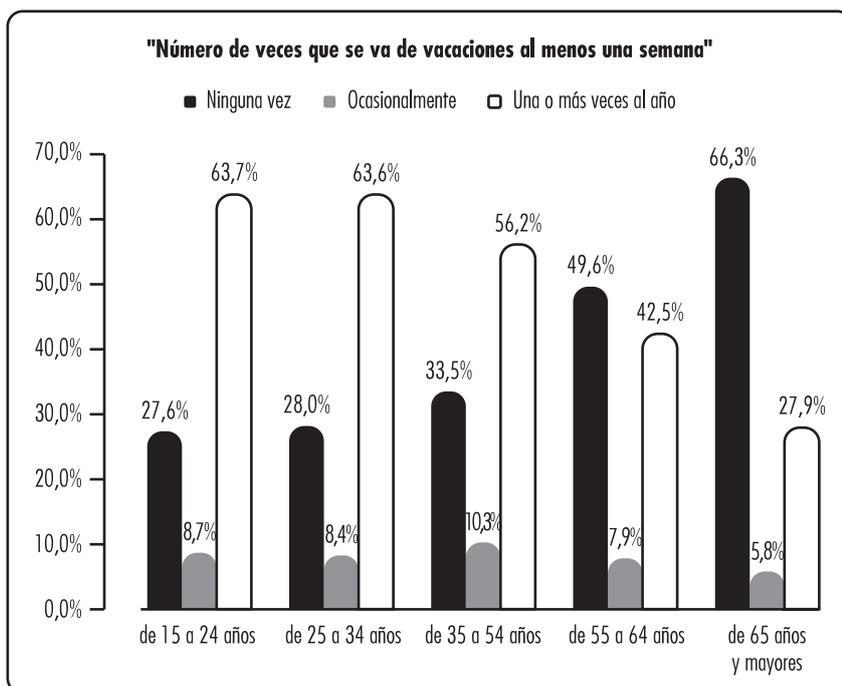
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria (ICANE, 2006).

La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo



Otro gasto que hemos analizado es el gasto en ocio. Aquí observamos como son las personas de entre 25 y 54 años los que afrontan un gasto mayor por encima de los 30 euros de media. La distribución del gasto por tramos de edad tiene forma de parábola con un gasto menor en los extremos, especialmente por parte de las personas mayores.

Un fenómeno similar se puede observar en los gastos de vacaciones. Son los jóvenes los que en mayor proporción tienen al menos una semana de vacaciones al año: 63,7% de los menores de 24 años y 63,6% entre los jóvenes entre 25 y 34 años. Sin embargo, el gasto medio por día de vacaciones es muy superior entre las personas de entre 35 y 54 años.

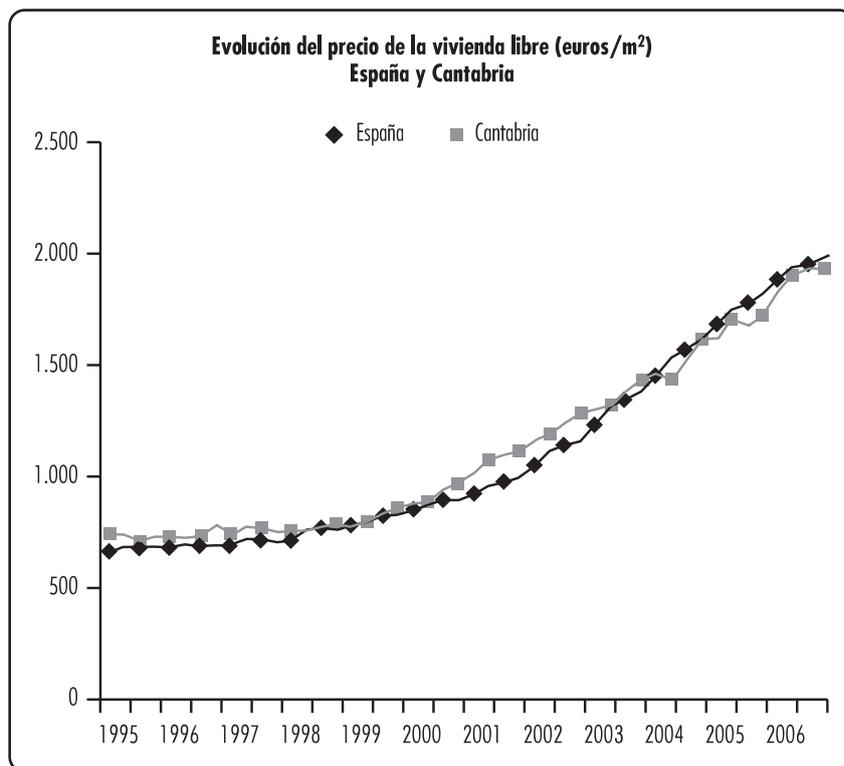


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta Social de Cantabria (ICANE, 2006).



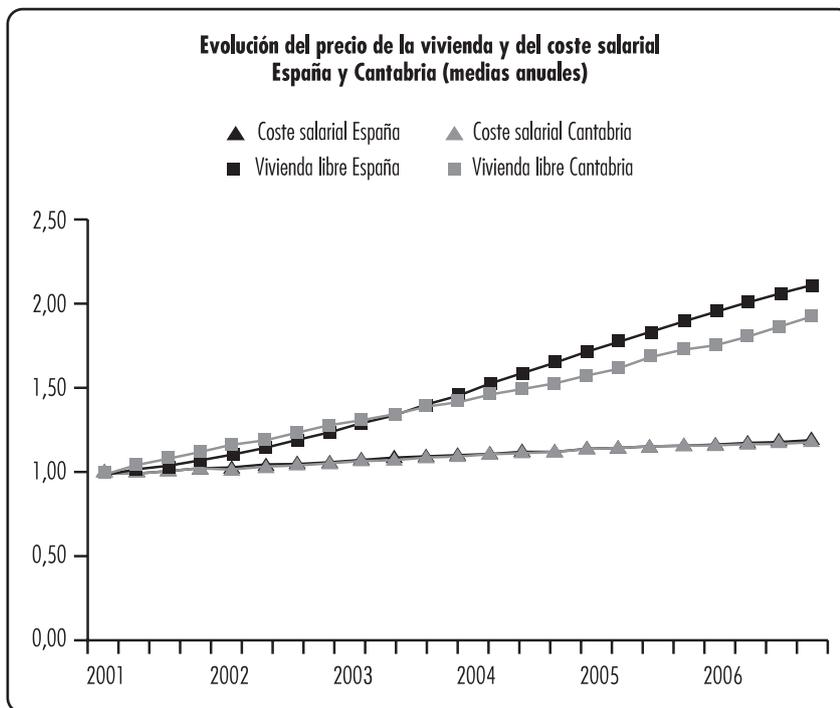
3. 2. El problema de la vivienda y la emancipación.

Hemos visto como los gastos relacionados con la vivienda suponen el principal desembolso de los hogares de Cantabria. Además el precio de la vivienda es uno de los principales condicionantes en el proceso de emancipación de los jóvenes. El precio de la vivienda libre en la región se sitúa ligeramente por debajo de la media estatal: 1943 euros frente a 1991 euros el metro cuadrado. Con estos datos, una vivienda libre de 70 metros cuadrados alcanza los 140.000 euros de media. Lo más destacable es la rápida evolución que esta ha sufrido. Entre 1995 y finales del 2006 el precio de la vivienda en Cantabria ha subido un 159% y en España un 196%.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de la Vivienda.

Además vemos como esta evolución de la vivienda, por supuesto, no se corresponde con la evolución de los salarios. Mientras los salarios en España y en Cantabria desde 2001 han subido cerca de un 20% y un 18% respectivamente, el precio de la vivienda libre ha aumentado en un 112% (España) y en un 94% (Cantabria).



1=media anual en el primer trimestre de 2001.

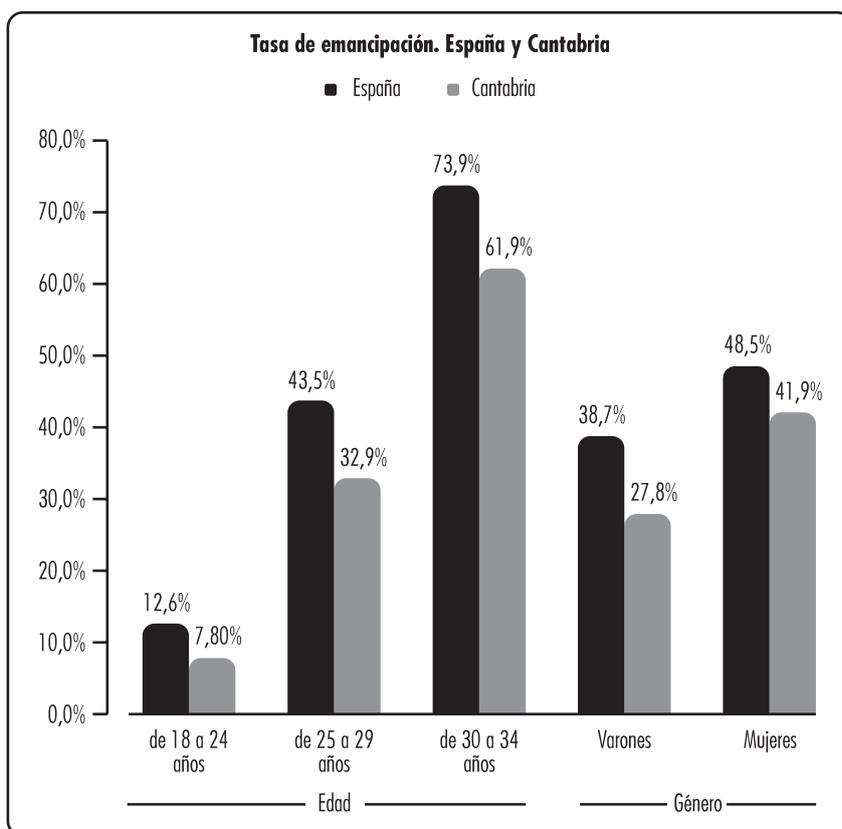
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de la Vivienda y de la Encuesta trimestral de coste salarial.

Este es un problema que afecta especialmente a los jóvenes. Las dificultades de acceso a la vivienda retrasan la emancipación residencial hasta por encima de los 30 años. Cantabria se encuentra además a la cola de la emancipación de la población joven de España (OBJOVI, 2006). Observamos como son sólo una minoría, el 7,8%, los menores de 25 años que viven por su cuenta. Entre los 25 y 29 años este grupo asciende a un tercio, muy por debajo de la media estatal. Hasta llegar al tramo de pobla-



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

ción de entre 30 y 34 años no observamos como el porcentaje de jóvenes emancipados es mayor que el de jóvenes que viven en el hogar familiar.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de el Observatorio Joven de Vivienda, del segundo trimestre de 2006.

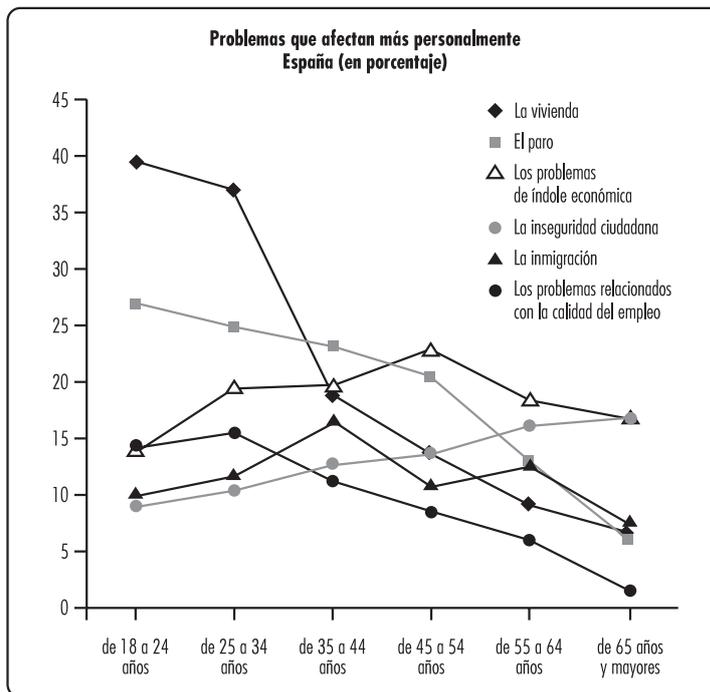
3. 3. Opiniones sobre los problemas sociales.

La edad incide decisivamente en una visión distinta de los problemas cotidianos que tiene la población. Las condiciones objetivas son distintas, como hemos visto: mayor temporalidad, menor salario, difícil-

tad de acceso a una vivienda, etc. De esta forma, la opinión sobre los problemas que más afectan personalmente también es distinta.

Según los datos del CIS, referidos al conjunto del país, vemos como para los jóvenes los principales problemas son la vivienda, el desempleo, los problemas de índole económica y los problemas relacionados con la calidad en el empleo. Sin embargo, para la población mayor de 35 años estos problemas afectan a un porcentaje de la población mucho menor. Por ejemplo para la población entre 45 y 64 años el problema más citado es los problemas de índole económica; y para la población mayor de 65 años es la inseguridad ciudadana.

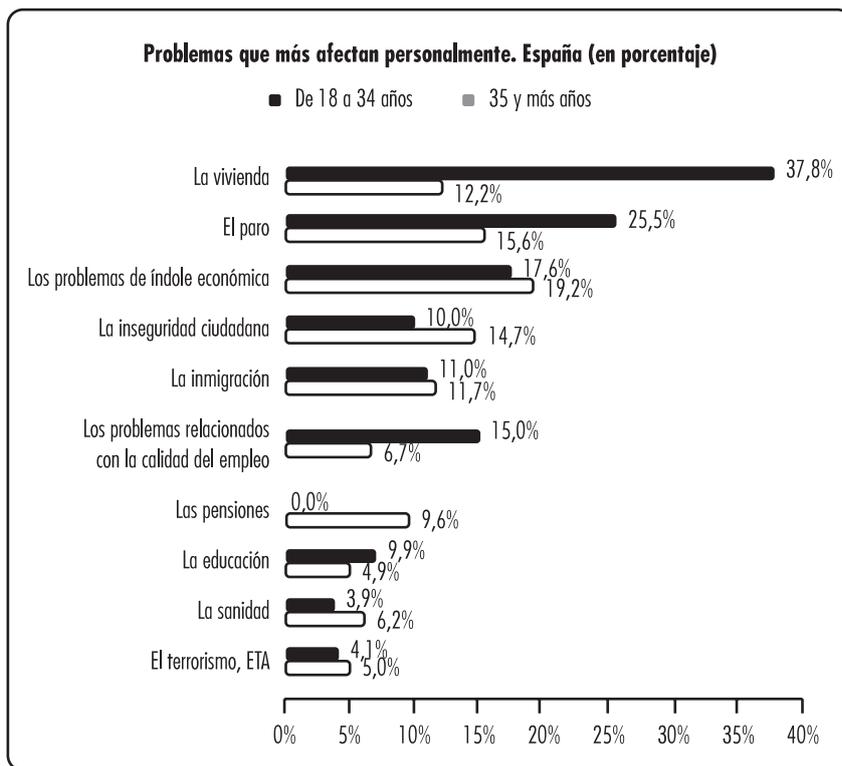
Trabajo y vivienda, además de ser preocupaciones principales para los jóvenes, también son importantes factores de movilización política y social. El 64,6% para conseguir trabajo y el 32,8% para poder tener acceso a la vivienda, junto al 35,0% para conseguir el fin de las guerras. (Megías, 2006)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Barómetro del CIS de diciembre de 2006.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

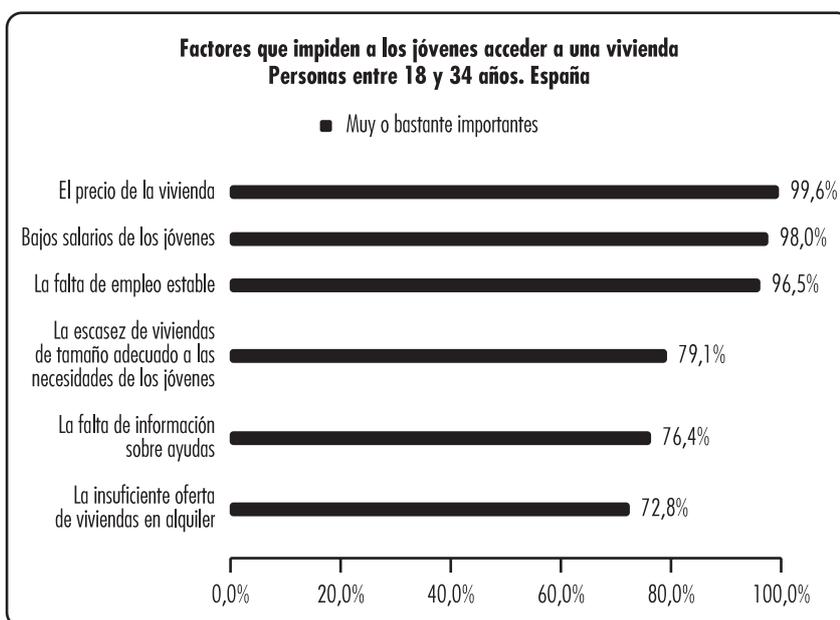


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Barómetro del CIS de diciembre de 2006.

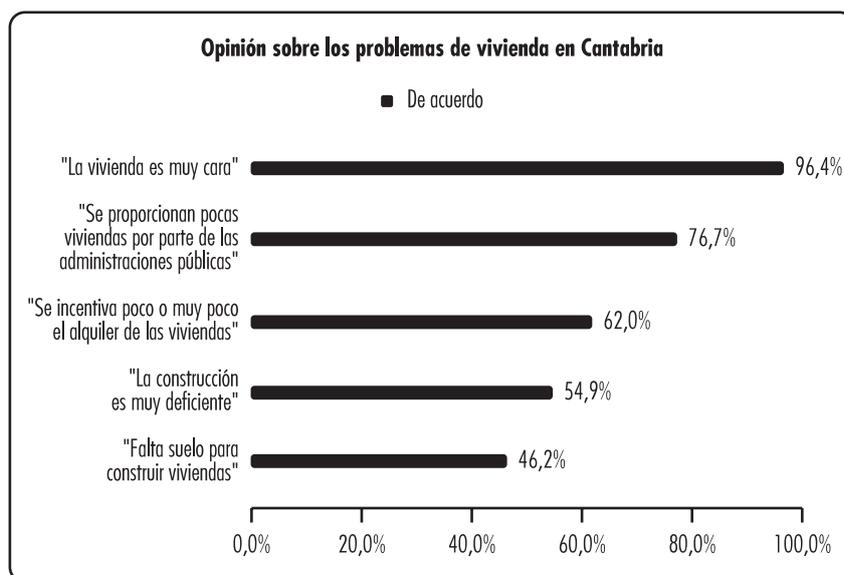
El problema de la vivienda afecta a una parte importante de la juventud española. Por ello, es necesario prestar atención a interpretación que se realiza sobre las causas de este problema. Disponemos de dos datos en este sentido: el Sondeo sobre la juventud española del CIS (2006) y la Encuesta social de Cantabria del ICANE (2006).

El análisis que los jóvenes españoles hacen del problema de la vivienda está relacionado unánimemente con el precio y con la precariedad laboral. Se da mucha o bastante importancia al precio de la vivienda, los bajos salarios de los jóvenes y la falta de empleo estable, como los principales factores que impiden a los jóvenes acceder a una vivienda.

Los cántabros también señalan el precio como uno de los principales problemas. El acuerdo en torno a otros problemas como la escasez de vivienda en alquiler o la calidad en la construcción es menos unánime. Es importante señalar como la mayoría de los cántabros no relacionan el problema de la vivienda con la falta de suelo.



Fuente: Elaboración propia a partir del Sondeo sobre la juventud española (segunda oleada, del CIS (mayo de 2005).



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta social de Cantabria, del ICANE, 2006.

Capítulo 4



LA EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD





4. LA EXPERIENCIA DE LA PRECARIEDAD.

Los dos siguientes capítulos pretenden reflejar las experiencias de los jóvenes trabajadores cantabros, más allá de los datos cuantitativos agregados que reflejan su situación laboral y vital. Son una reflexión en torno a la precariedad laboral y social sobre la base del relato que los jóvenes hacen de su propia experiencia.

Para acercarnos a esta experiencia hemos optado por la metodología cualitativa, de tal forma que podamos comprender las situaciones concretas que se esconden tras los grandes números. El objetivo es completar o, en términos metodológicos, triangular el conocimiento del objeto de estudio que nos proporcionan los datos cuantitativos sobre la precariedad. Dentro de la metodología cualitativa, como hemos comentado en la introducción, hemos optado por la entrevista en profundidad, instrumento para la comprensión del mundo tal como el propio entrevistado lo construye (Ruiz Olabuénaga, 1996).

Los métodos cualitativos permiten una mayor comprensión de los fenómenos sociales, aunque han de ser tratados con cautela, dado que carecen de representatividad estadística. La persona que se acerque a esta investigación encontrará muchas cosas conocidas en las experiencias que relatamos. Seguramente ha pasado por una situación similar o conoce a alguien en esa posición. Se trata de experiencias normales de la vida cotidiana. Lo que pretendemos no es descubrir elementos o experiencias únicas; el objetivo es sacar a la luz los puntos comunes de todas estas situaciones individuales y cotidianas.

La presentación de las entrevistas se realiza encuadrando las experiencias personales dentro de los datos históricos, las interpretaciones del observador (entrevistador) y a la luz de las teorías existentes sobre el tema. En este capítulo nos centraremos en la unidad que se encuentra dentro de las distintas experiencias laborales de los jóvenes cántabros. En el siguiente nos fijaremos en las diferencias, atendiendo a la existencia de distintos tipos de precariedad.

La primera característica de la experiencia laboral de los jóvenes cántabros es la existencia de elementos comunes básicos, independientemente del tipo de contrato, el nivel educativo y el sector en el que se trabaja. El relato sobre la inestabilidad laboral, la motivación y la formación en el trabajo, las relaciones con los compañeros, la visión de los sindicatos y de los empresarios y, especialmente, las consecuencias que la precariedad laboral tiene en la vida cotidiana, contiene líneas comunes y coherentes. Esta unidad surge de la pertenencia a la misma generación, que se ha incorporado al mercado de trabajo en el mismo momento histórico, con la misma situación socio-económica y con la misma legisla-

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

ción laboral; y, sobre todo, de la pertenencia a la misma clase social asalariada. Como comentaba un entrevistado: *Los problemas que yo tengo en el trabajo se pueden extrapolar a mi padre o a cualquier amigo.*

4. 1. Temporalidad y motivación en el trabajo.

El primer punto de atención sobre el discurso de los trabajadores jóvenes de Cantabria son las posibilidades de acceso a un puesto de trabajo estable. Una de las principales justificaciones de la alta contratación temporal en España, según el discurso liberal, es el aumento de la motivación, que se traduce en una mayor productividad. Éste ha sido el eje de algunas investigaciones sobre la precariedad (Polavieja, 2003). Según esta línea argumental, los trabajadores precarios se entregan más en el trabajo, para ganarse un puesto fijo, con la condición de que exista siempre un cierto nivel de convertibilidad de contratos temporales en fijo. Por esta razón, la relación entre temporalidad y motivación era uno de los temas que pretendíamos investigar.

En general, en las entrevistas se mantenía la estabilidad como uno de los principales valores a tener en cuenta en un puesto de trabajo, como veremos más adelante. Esta estabilidad se relacionaba en gran parte con el acceso a un contrato indefinido. Sin embargo, esto no parece determinante, y parece haber perdido valor como garante de seguridad en el trabajo, tanto para los trabajadores temporales como para los fijos. Además, para los temporales, en la mayoría de los casos, el acceso a un contrato indefinido parece un horizonte lejano.

Teleoperadora, despedida con contrato fijo:

Ahora te echan ya cuando quieren. ⁽⁹⁾ Llegabas a trabajar⁹ No sabías lo que te ibas a contar. Decían (los superiores): es que llegáis asustadas. Pero como quiere que llegue a trabajar si cada vez que llego me encuentro que falta alguien distinto, que cada vez habéis echado a una persona distinta. Yo llego todos los días diciendo: hoy me puede tocar a mí o a la de al lado. ⁽⁹⁾ Las malas caras, los follones, y el hueco cada día, y es que todo el día están echando gente, a mí eso no me motiva. Y piensas que el día menos pensado puedes irte tú. ⁽⁹⁾ Estos últimos meses, llegabas a trabajar y bueno, no sabías lo que te ibas a encontrar. Y nos decían: es que llegáis asustadas.

Programadora:

Yo creo que en este tipo de empresas te hacen indefinido siempre ⁽⁹⁾ Les darán subvenciones, me imagino. ⁽⁹⁾ No sé si prefiero indefinido o no indefinido.



La motivación está relacionada con el contenido del trabajo, con las condiciones y, sobre todo, con los compañeros. Se trabaja con mayor compromiso si se consideran justas las condiciones y si gusta el trabajo. Pero el comentario más usual es el compromiso con el compañero de trabajo, como veremos más adelante en relación con la alta consideración que tiene el ambiente de trabajo en la valoración de un puesto de trabajo.

Trabajadora social:

Yo sé que no es normal, pero me compensa el trabajo. Me gustan los niños. Porque las condiciones no me compensan. (9) La motivación es tuya, la que tú quieras. Si un día te apetece trabajar, trabajas, si no te apetece, te subes al despacho. Eso ya depende de cada uno. Yo no valgo para estar en un despacho 8 horas.

Dependiente:

La verdad es que en (nombre de la tienda) lo que hace tirar⁹, porque curras, eh, pero no es por tus jefes, es por tus compañeros. Que tengo que hacer esto y si no lo tiene que hacer (otra compañera) esta tarde... Venga, a acabarlo.

4. 2. Formación: adecuación de los estudios al puesto de trabajo y formación en la empresa.

La adecuación entre la formación y el puesto de trabajo realizado es una de las cuestiones que influyen en la propia valoración de las condiciones de empleo, como se ha visto en estudios cualitativos anteriores (Sánchez Moreno, 2004). En esta investigación pretendíamos abundar en este tema, por considerarlo imprescindible para entender la auto-percepción de los trabajadores jóvenes. Pero además nos interesaba la formación que los trabajadores recibían en su puesto de trabajo, pues otro de los argumentos más habituales para justificar la temporalidad es la necesidad de una etapa de formación y adecuación al puesto.

La no correspondencia entre los estudios realizados y el contenido del trabajo puede ser un factor de frustración para los trabajadores con estudios universitarios. Sin embargo, el problema parece ser, más que la sobrecualificación, la sobreacreditación: Las personas acceden a niveles de formación superiores, dentro del campo dónde desarrollan su labor; pero sin embargo esta formación no tiene carácter específico para las tareas que finalmente realizan, por lo que carecen de muchas habilidades profesionales. En otros sectores el problema es la falta de formación, que como hemos visto es un problema extendido aunque se le preste menos atención. En estos sectores, el origen de la frustración es la necesidad de acreditar estudios que no tienen relación con el puesto de trabajo solicitado.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Programadora, licenciada en Física:

(Sobre su profesión actual) Lo único que hay salidas. Pero no es que yo haya recibido formación⁹, nada (⁹). Pero es que no hay más salidas. (⁹) Es mucho más específico para alguien que haya hecho el módulo. (⁹) Según iba haciendo la carrera tenía claro que eso no me iba a servir para nada.

Hostelería:

Aunque no tengas graduado que por lo menos te vean, que te pregunten a ver si tienes experiencia en algo. Tampoco es una cosa así⁹ habrá mucha gente que esté trabajando y no lo tenga.

La formación que los trabajadores reciben en el puesto de trabajo corre a cargo generalmente de los propios compañeros. Éste es un elemento importante, que influye en las relaciones que se construyen en el centro de trabajo y en como los trabajadores las perciben. En los distintos casos, independientemente de la formación, la colaboración con los compañeros es imprescindible. Ésta es otra de las razones por las que los trabajadores dan tanta importancia al ambiente laboral. Es destacable que éste es un hecho común a todas las experiencias laborales, incluso a las de mayor cualificación, o en aquellos casos en que se ha tenido un contrato o beca de formación.

Operaria en una empresa alimenticia:

Las que llevaban mucho trabajando te decían: ponte así, coge la caja así para coger velocidad, o lo que sea. Te daban consejos.

Dependiente en unos grandes almacenes:

Tú entras a currar, haces una semana de formación en un centro, o sea, eres la sombra de un compañero. Aprendes todo lo que puedas, entonces es cuando te mandan unos días a Madrid, pero nada, unos diucas, y te dan un curso específico del producto (...). Aprendes más que nada de los errores, se te graban a fuego.

Licenciada:

La convocatoria de la beca era beca para formación y perfeccionamiento para titulados universitarios. O sea con ese nombre está bien claro que es una beca de formación. No te forma. Yo lo que he aprendido lo he aprendido por mí misma, a la hora de trabajar. Vamos, yo no lo he aprendido porque nadie me haya formado ni nada. Yo lo he aprendido a fuerza de estrujarme yo la cabeza⁹ con los compañeros. Pero tú no tienes periodo de formación ni nada. (⁹) Sí he echado de menos eso. El tener un tutor.



4. 3. La relación con los compañeros de trabajo.

La relación con los compañeros o, visto de otra forma, el clima de trabajo, es un elemento central de valoración de un puesto. Como hemos visto, esto está asociado a que la formación se recibe por parte de los propios compañeros. Más adelante veremos que la importancia que se da al ambiente también se relaciona con las malas condiciones de trabajo, de tal forma que se valora un buen clima laboral como el elemento que permite afrontar otras dificultades. Un componente que refuerza las relaciones con los compañeros es el trabajo en equipo, presente en cualquier sector.

Un aspecto que nos interesaba sobremanera son las relaciones entre los trabajadores fijos y los temporales. Observar en qué manera esta segmentación afectaba a las relaciones personales, dado que algunos estudios anuncian una fractura en este sentido. En general no se observa la diferencia de contrato como una brecha en las relaciones sociales. Las relaciones de afinidad se establecen más por edad o por puesto, que por tipo de contrato. Sin embargo, sí se cita una mayor diferenciación en dos tipos de precarios, que veremos con mayor detalle en el próximo capítulo: los trabajadores temporales de la administración pública y los trabajadores subcontratados.

Programadora:

Como unas tareas y otras se suelen cumplimentar, pues interesa que a tu compañero le salga, y por eso también hay más unión. Es mucho trabajo en equipo.

Operario del metal, contratado a través de una ETT:

Hay anti-(nombre de la ETT) y luego hay anti-fábricas. ⁽⁹⁾ Hay gente que está incomoda con^a Es que, vamos a ver, aquí hay unas producciones. Igual, por ejemplo, hay que hacer 40 piezas a la hora. Pues mucha gente se piensa que por hacer 41 se va a ganar un puesto. Gente de (nombre de la ETT) piensa que por hacer una pieza más a la hora se va a ganar un puesto. Entonces a los que van a ganarse el puesto de esa manera pues siempre los fijos van a machacarlos. En parte con razón ⁽⁹⁾. Si uno hace una pieza más, si lo ven los jefes, entonces todos tienen que hacer una pieza más ⁽⁹⁾. Eso no funciona, primero porque las producciones están muy ajustadas. Entonces, tú tienes un proceso de trabajo. ⁽⁹⁾ Mucha gente no hace lo que tiene que hacer e igual le da tiempo a sacar una pieza más ⁽⁹⁾ Ahora mismo está pasando, están devolviendo piezas. ⁽⁹⁾ Y suelen hacer más responsable al fijo, al que más tiempo lleva.

(Entrevistador: Qué eso de ir a por él?)

No, por ejemplo, no enseñarle lo que hay que enseñarle. Porque si de nuevo es así de listo, enseñándole más todavía^a

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Licenciada, trabaja en la administración pública:

Entras en un mundo en que todo el mundo es funcionario, todo el mundo intocable ^(a). Yo estoy bien, o sea hay de todo. Donde estoy yo somos gente joven, más o menos joven, y con esa gente bien. Luego están los funcionarios^a mucha veces es el tópico pero yo creo que se lo tienen ganado. Está el típico funcionario que es el típico funcionario, o sea que el resto de los mortales que no seamos funcionarios le molestamos. ^(a) Pero con la gente que yo me relaciono bien pues es gente joven, y más o menos como tú; bueno no igual ^(a) Todo el mundo es jefe ahí. Eso me hace mucha gracia a mí, todo el mundo es jefe, todo el mundo te manda. ^(a) Pero depende de la persona, hay mucha gente que no.

Sin embargo, por parte de algunas empresas sí que los trabajadores perciben una estrategia para establecer diferenciaciones entre los trabajadores. Se citan los complementos por objetivos para fomentar la competitividad o la diferenciación por uniforme. Incluso se llega a percibir un cierto control respecto a con quién se establecen relaciones personales.

Teleoperadora:

*Te veías muy poco. Nos querían ver separados totalmente. ^(a) En este punto refiere un caso particular de un comercial de su empresa, al que sus superiores le llamaron la atención por sus relaciones personales: *Que estuviese con las chicas no le pareció bien y le llamaron la atención, él dijo que no creía que era una cosa fuera de lo normal, que eran sus amigos^a Le invitaron a marcharse.**

4. 4. El papel de los sindicatos.

En la percepción de los sindicatos existen tres componentes principales. Por un lado, los sindicatos son percibidos principalmente es su función de información y asesoría laboral. Los sindicatos sirven para resolver problemas concretos y dudas. Por tanto la relación que se establece es considerada como individual, no colectiva: El papel de los sindicatos suele terminar en el momento en que concluye el problema individual. Un segundo componente de la percepción es el desconocimiento respecto a su verdadero papel y su implicación en la empresa: es visto como un *partido político*, en cierta manera externo al trabajo.

Albañil en formación:

Me querían echar estando de baja (^a). Me daban largas, que si ya te lo daremos, pero al final me correspondía mucho más de lo que me correspondía. ^(a) Yo ya sabía que si tenía un problema, vente aquí que te van a decir, que te van a asesorar.



Albañil en formación, sobre su experiencia en una empresa de limpieza:
Siempre nos preguntaban por cómo nos iba, si había algún problema y tal. Si había algún problema se lo decíamos y ellos sabían.

Le intentaron pagar menos finiquito del que le pagaron.
Antes de firmarles nada, lo llevé al sindicato⁹ Me querían pagar desde el último contrato.

Trabajadora del hogar:
La Seguridad Social, como lo del paro para los emigrantes, los cursos que tiene para que tu sepas más profesiones, yo creo que son buenas.

Encofrador:
Cuando nos fuimos, tío, nos querían pagar 300 euros de indemnización. Fuimos a (nombre del sindicato) y nos hicieron el cálculo, y nos tocaba 700. (⁹) Siempre se puede hacer más. Pero yo pienso que es hasta donde les alcanza. (⁹) Siempre te aconsejan, te asesoran. Yo con los que he topado siempre están mirando por tu bienestar.

Operaria de una empresa de alimentación:
Pues no lo sé, pero yo creo que al final alguno había, porque algo oí. Pero tampoco lo sé, después cuando he salido de ahí algo oí. (⁹) No se hablaba de eso. Estabas al trabajo, que si salía mal la galleta y tenías que correr y estaban todas de mala leche, incluida yo.

Albañil en formación:
Me parece bien que haya sindicatos y que defiendan los problemas de los trabajadores. Pero yo no entro ni salgo. La verdad es que como sólo he tenido ese problema y no otro. No he pensado afiliarme a (nombre del sindicato), ni a ningún otro partido.

Teleoperadora:
*(Habías tenido algún contacto antes con algún sindicato?)
Ninguna porque nunca me había visto en esta situación, nunca me habían echado de ningún sitio. Y menos de esta manera, sin un motivo justificado ni mucho menos.*

El tercer componente, minoritario, es el colectivo. En estos casos es visto como una herramienta para, de forma colectiva, lograr mejoras laborales. Esta percepción es propia de empresas con una mayor presencia sindical y de personas con un mayor grado de politización. Sin embargo es menor en los

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

casos en que se produce una mayor movilidad, en los cuales los propios trabajadores, conscientes de que están de paso, renuncian a invertir tiempo en la mejora de las condiciones laborales en la empresa. De todos modos, el discurso de acción colectiva es muy minoritario, tal como se ha constatado en otros estudios (Bilbao, 1999).

Trabajos verticales:

Mirar por el obrero. Y que las condiciones en que esté estén bien.

Operario del metal:

Lo llevo en la sangre o algo. He estado^a He tomado mucho contacto con ellos por lo de (nombre de la empresa). Yo estuve trabajando poco en una subcontrata en (nombre de la empresa); cuando la huelga de (nombre de la empresa) que se querían llevar los puestos. Y luego por mi padre, siempre ha estado afiliado a CCOO. Yo de chaval le veía el carnet de CCOO o del PCE. Y al tener el problema aquí, y evaluar los sindicatos que estaban en la huelga^a

Trabajadora social:

Yo creo que la gente lo que hace es no denunciarlo tanto como debería ser. Sí, yo creo que es eso. Que la gente una vez que dice: bah, no quiero saber nada más de la empresa, y me voy y fuera. (^a) Una serie de cosas que son básicas, que la gente se marcha y fuera.

Dependiente en una cadena de almacenes:

Mis compañeros son muy buena gente, pero pasan, no se paran a leer los carteles, porque tampoco están a la vista. (...) A mí me da igual, yo con ir y venir. (...) A nivel de trabajo, todos muy amigos; en cuestiones laborales, de yo te pido tú me das, no piden tanto. Revolvemos cuatro, lo conseguimos, y después se aprovechan el resto. Y te apoyan pero por detrás. Si te ven hablando con un jefe y tal: yo no quiero saber nada.

4. 5. El papel de los empresarios.

Otro agente a analizar, respecto a su papel en las condiciones de trabajo de los jóvenes, son los empresarios. La valoración de los empleadores, empresarios o administración pública, se realiza en función de sus características personales. Desde este punto de vista los juicios se centran en el carácter del jefe o jefa. En general, el juicio no depende de las condiciones de trabajo, pues no se les considera responsables. Los superiores jerárquicos parecen cumplir, desde este punto de vista, el papel que tienen asig-



nado, y esta percepción es una base de la naturalidad, y conformismo, con el que se valora la propia situación. Es necesario tener en cuenta que el empresario es, en muchos casos, un desconocido para los trabajadores, alguien con el que no se tiene relación; y en otros casos es también un compañero de trabajo. Por tanto, existe una confusión respecto a quién es la persona responsable última de las condiciones de trabajo, independientemente de con quién se negocien.

Albañil, en formación:

Tú si eres bueno, y sabes que eres bueno, podrás pedir cierta cantidad al empresario, y él te lo dará o no. ⁽⁹⁾ En todos sitios hay gente buena, gente mala.

Teleoperadora:

Era un tipo majísimo. Cuando te tenía que echar una bronca te la echaba, eso sí. Lógico y normal, para eso es el jefe.

Asistente social:

A la dueña si quiera ni la conozco, porque ella está en (otra Comunidad Autónoma). Hay dos coordinadoras (...). Se supone que si tienes algún problema ellas acuden a ayudarte pero bueno, somos muchísimas casas y yo entiendo que no pueden cubrir todas las necesidades.

Asistente social, en relación a su experiencia como cajera:

Sí que tengo claro que acudo directamente al jefe y no al encargado porque no vale de nada. Los encargados están a expensas de lo que diga el jefe y en muchos casos no sabe el jefe lo que pasa, no llega al jefe, se queda sólo en el encargado. ⁽⁹⁾ El jefe suele ser más amable, no el encargado que se cree el jefe.

En otras ocasiones surgen juicios más negativos. Esos están relacionados con casos que se consideran especiales, principalmente de dos tipos: Por un lado, las finalizaciones de contrato en que el finiquito no se corresponde con lo que se considera justo. Y por otro lado, la exigencia de realización de tareas que no se corresponden con el puesto. También aparecen a veces juicios estructurales, sobre el papel de los empleadores en las condiciones de trabajo, y se toma conciencia de la explotación que subyace en la relación laboral.

Teleoperadora, sobre su experiencia en una pequeña empresa:

El jefe era un tirano. Y ya cuando me mandaba que a ver si le limpiaba el coche, o no sé que. No le voy a limpiar el coche ni la casa.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Encofrador:

Prefiero no tener relación porque si mañana^a A veces considero que me están robando, porque a veces crees que no te están pagando el sueldo que te mereces. Porque hay días que te revientas. (^a) Yo me pongo en la situación de que mañana tenga que irme, me tenga que dar mi dinero^a y prefiero no tener relación con él.

Jardinero:

Es uno más que va a trabajar. Trata de exprimerte lo más posible. Como una máquina prácticamente, porque no es una empresa grande. No sé, mucha exigencia, de trabajar y tal. No sé, bueno, es lo normal, que estamos acostumbrados a ver. Que ya decimos que es normal!

Licenciada, en la administración pública:

Intentan hacer las cosas más rápido cuando se acercan las elecciones. (...) No se preocupan mucho de consolidar el empleo, eso desde luego. Eso es objetivo. Y yo conozco a mucha gente de mi misma edad y las proporciones (de externos y funcionarios) son parecidas. Eso indica que no se han preocupado mucho. No les interesa, tienen que pagar más dinero a las personas fijas.

En las entrevistas surge, de manera espontánea, el tema del control a los trabajadores en el puesto de trabajo. Este control, este dominio, se determina, según los propios entrevistados, en la propia selección de personal. Son habituales los comentarios sobre el tipo de gente que buscan los empleadores. Ya hemos visto que se percibe claramente que se busca gente preferiblemente sin afiliación sindical. En general se constata que se busca gente más controlable y moldeable, que como se dice en ocasiones *no genere problemas*. No obstante, esta estrategia de selección se percibe, generalmente, también como habitual, y por tanto normal.

Dependiente de centro comercial:

La empresa sabe muy bien a qué tipo de trabajador y a qué tipo de persona escoge. Yo estoy convencida que sabe muy bien. (...) Yo creo que de verdad que lo escogen, porque gente, que veías que valía un poco, iban a la calle, no les renovaban y tal. (Preferían) gente que era super sumisa y muy condescendiente, que les cambiaban el horario, de llamarte de las 10 de la noche a casa tienes que venir a las 6 y tal. Ni rechazaban.

Teleoperadora:

Empezaron a echar gente: Llega un momento, la verdad, que la gente que estábamos^a yo me lo oía. Al final van a echar a todas. Quieren hacer una barrida, renovar a toda la gente. Para moldearla



a su forma de ser, gente que ellos puedan llevar a donde ellos quieren. Y como los demás nos negábamos a meter todas las horas que ellos pedían a veces, y a trabajar todos los sábados...

4. 6. Autovaloración de la precariedad.

Después de reflexionar sobre las condiciones de trabajo, los derechos laborales, la relación entre los compañeros, el papel de los sindicatos y de los empleadores, la conversación se dirige a la valoración general de la situación laboral en Cantabria, especialmente para los jóvenes. La situación laboral se contrasta con las expectativas de los jóvenes antes de incorporarse al mercado de trabajo, en su etapa de estudiantes, o antes de llegar a España en el caso de los trabajadores nacidos en otros países.

La valoración de la situación en Cantabria es muy negativa, especialmente en relación con las oportunidades laborales de los jóvenes. La perspectiva está marcada por la experiencia de los grupos en los que se relacionan los jóvenes (familia, amigos, compañeros de estudios, etc.) y también por la valoración social. La imagen predominante es que las oportunidades laborales se encuentran sólo en ciertos sectores, descalificados y con peores condiciones (hostelería, comerciales, etc.). Otro componente de la valoración es la necesidad, especialmente para aquellos con mayor nivel de estudios, de emigrar a otras regiones con más oportunidades laborales. Curiosamente, la valoración en muchas ocasiones se contraponen con la situación del propio entrevistado, que es vista como excepcionalmente buena. Esta excepcionalidad es coherente con los resultados de otros estudios similares (Sánchez Moreno, 2004). Con respecto a los jóvenes, la mayoría constatan una menor protección, como hemos visto, y también una mayor exigencia de formación. En este caso son numerosos los ejemplos y anécdotas sobre exigencias curriculares para incluso los trabajos de menor nivel de cualificación.

Programadora:

Tanto con la gente con la que he estudiado como la gente que me rodea, bueno. Comerciales, así, programadores, el resto, gente trabajando de operarios en fábrica. Y el mejor de la programación, sí, está en un laboratorio (º) Casi todos fuera. Bueno, los que están de comerciales u operarios de fábrica están aquí, pero programadores, de los que han estudiado conmigo creo que estoy yo sola.

Asistente social:

No hay ninguna posibilidad laboral si no eres camarera o comercial. No hay más trabajo.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Dependiente de centro comercial:

Yo he tenido mucha suerte, creo. Pero veo a la gente que va mal, la gente va mal. No encuentran trabajo, no encuentran vivienda. Y todo muy precario, no hay gente indefinida. Nadie trabaja de lo que ha estudiado, prácticamente. En general mal, vamos mejorando, pero mal.

Jardinero:

Siempre porque eres joven te intentan pagar menos ⁽⁹⁾. En principio te dicen por la experiencia. Pero, tú me dirás, qué experiencia tienes que tener para traer un cubo de agua?

Dentro de las valoraciones negativas, destacan la de los trabajadores con estudios universitarios. Las expectativas creadas durante los estudios contrastan con la situación actual, aumentando la frustración, independientemente de las condiciones objetivas. Este mayor grado de frustración ha sido contrastado por otras investigaciones, cuantitativas (G. Polavieja, 2004) y cualitativas (Sánchez Moreno, 2004). En Cantabria el juicio es incluso más negativo, pues se considera que en esta región las oportunidades para los graduados universitarios son peores que en otras comunidades. Por otro lado, también destacan las valoraciones de los emigrantes, que se encuentran con unas oportunidades laborales mucho menores de las que pensaban cuando se encontraban en su país de origen, como veremos en el siguiente capítulo.

Médico residente:

Eso es lo que hay que decirles a los chavales que entran a estudiar medicina, que entran a estudiar caminos, o teleco. Hay que decirles, el primer día: No os equivoquéis, vosotros vais a currar tanto o más que vuestros padres. ⁽⁹⁾ No te lleses a engaño. Podrás hacerlo en algo que te gusta, si hay suerte.

Licenciada, en la administración pública:

Cuando yo estudiaba no me imaginaba nada de esto. Yo me imaginaba lo típico de estar en una empresa y estar en un laboratorio. A mí me gusta (mi trabajo) y yo voy encantada. Pero cuando estás muy agobiada o las cosas van mal por lo que sea, piensas: Bueno, y esto, que salida tengo yo aquí. Pero bueno, yo es que el trabajo que hago me gusta y estoy muy contenta con la gente. Eso lo compensa.

Es interesante observar cómo la percepción de las oportunidades laborales y la propia experiencia moldean las expectativas profesionales. Cuando se pregunta sobre los elementos que más se valoran en un trabajo, se cita la estabilidad, las condiciones de trabajo, el puesto, el salario y, especialmente, el ambiente de trabajo. La estabilidad en el trabajo se relaciona con el desarrollo de los planes de vida que



se van configurando. Pero esta estabilidad no se identifica necesariamente con un contrato fijo, pues se considera que éste ya no garantiza la estabilidad en el empleo. Las aspiraciones en cuanto a condiciones de trabajo surgen también en contraste con la situación que viven actualmente; es decir, los entrevistados suelen remarcar los aspectos que en su puesto le son más problemáticos, ya sea el horario, la carencia de contrato u otros. Sin embargo, lo más destacable es la alta consideración que tiene el clima de trabajo. Esto se relaciona, de forma explícita, con las situaciones vividas: en puestos de trabajo con malas condiciones, y especialmente en los más duros, se considera imprescindible mantener al menos una buena relación con los compañeros. Especialmente cuando, como hemos visto, la colaboración es tan necesaria para la formación en el puesto de trabajo. Además, la valoración del clima parece aumentar cuando el resto de las condiciones, especialmente la estabilidad, se consideran inalcanzables.

Encofrador:

Tratas de hacer que este pequeño infierno, entre comillas, sea llevadero.

Licenciada, en la administración pública:

El trabajo en sí, que te guste, y el ambiente de trabajo. Para mí eso es fundamental. El tener un buen ambiente de trabajo, compañeros con los que más o menos te entiendas, no sé. El que tengas un problema y puedas tirar de alguien. Para mí un buen ambiente de trabajo es tanto o más importante que el trabajo en sí.

Asistente social:

Si realmente te llevas mal, metiendo tantísimas horas y trabajando tanto, cobrando tan poco, te cortas las venas si tus compañeras no te apoyan. ⁽⁹⁾ Yo siempre he querido trabajar en algo que me guste y ahora empiezo a pensar que debo trabajar por dinero, como hace todo el mundo. Porque trabajar en algo que me gusta veo que no me compensa económicamente. Sin embargo, algo que no me guste pero que trabaje de lunes a viernes... Yo sólo pido ya un trabajo de lunes a viernes! ⁽⁹⁾ Quiero un trabajo de lunes a viernes. Me da igual en qué, te lo juro. ⁽⁹⁾ Sí, porque sé que voy a meter más de 40 horas, eso lo doy por hecho. Sé que el trabajo no me va a gustar y me da igual. Pero va a llegar el fin de semana y voy a hacer lo que yo quiero y me da igual. ⁽⁹⁾ Hoy en día valoro más el tiempo de ocio que el tiempo normal.

Trabajador del metal:

Es lo de siempre, yo siempre busco un trabajo donde tenga estabilidad. Eso de andar un día aquí y otro allá y otro día acá... Por muy bueno que sea el trabajo, para estar dos meses, prefiero uno que sea igual un poco menos y sea un poco peor y estar toda la vida.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Albañil en formación:

Lo que valoro en un trabajo es el ambiente de trabajo. Lo que más valoro es la relación en el trabajo con los compañeros^a Y que no te sientas presionado en el trabajo. (^a) Lo mejor para mí en un ambiente de trabajo es el ambiente agradable^a, que tú sepas que tienes que trabajar y saber lo que tienes que hacer, hacerlo. ^a Pero hacerlo sin presiones.

Limpiadora:

Que sea asegurado. Porque ahora yo trabajo mucho, con lo que ahora gano, gano bien. (^a) Pero no tengo la seguridad de si un día quedo enferma no voy a tener, cómo se dice^a la baja. Hasta hace poco, ahora, no tenía médico, porque, como estaba sin papeles no tenía médico. (^a) Y que sea fijo. Y que sea uno!

Trabajos verticales:

Prefiero ganar menos y dedicarme a lo que me gusta, que ganar más y no estar toda la vida: joder, por qué no me habré ido .

Enfermera:

A mí me importa mucho, a nivel personal, me gusta el estar a gusto. Si no me encuentro a gusto, intento no quedarme. Me he marchado de sitios por no estar a gusto. Lo que más me importa es el desempeñar mi trabajo en un clima bueno. Que el salario de mi profesión va a ser parecido.

4. 7. Consecuencias de la precariedad en la vida cotidiana.

En la percepción de la propia situación de los jóvenes cántabros, la autopercepción de la precariedad, se mezclan los elementos laborales y elementos sociales. Es lo que en la introducción hemos llamado la precariedad social: las consecuencias que la precariedad laboral tiene en la vida cotidiana. Surgen conceptos como la emancipación y las condiciones de vida; y relaciones como la forma en que la situación laboral afecta a los planes de vida, las expectativas vitales a medio plazo, la formación de un proyecto de vida independiente, etc.

Un elemento a destacar es la similitud de la percepción entre los distintos tipos de precarios. Más allá del tipo de trabajo y del salario existen numerosos elementos comunes, que comentamos en este apartado. La gran diferencia se encuentra entre los trabajadores nativos y los trabajadores emigrantes. En este grupo las expectativas son en gran parte diferentes, pues en algunos casos vienen con un proyec-



to de vida ya consolidado, con familia e hijos, o tienen un proyecto de vida en su país de origen. Las particularidades de este colectivo se tratarán en el siguiente capítulo. En éste nos centraremos en los elementos comunes a todos los trabajadores jóvenes.

El principal problema al que se enfrentan los jóvenes en la construcción de un proyecto vital independiente es el acceso a la vivienda, problema que crea mayor frustración en la medida en que la edad aumenta. En este punto se constatan dos problemas: Primero, los altos precios, superiores a la capacidad de compra de la media, con salarios por debajo de los 1.000 euros. En segundo lugar, la dificultad de acceder a un crédito hipotecario, debido a la situación de inestabilidad laboral. La alternativa del alquiler se percibe, en algunos casos, como una opción de riesgo. Además, el acceso a una vivienda no es sólo una vía para vivir independientemente, sino una forma de ahorro, que consolide un proyecto de vida autónomo.

Operario del metal:

40 kilos, toda la vida, hipotecar a los hijos. Y los que valen 20 o 30 todos los tienes que reformar. Es una burrada, lo que los pisos han subido. (º) Joder, para vivir de alquiler, yo no quiero que me dejen colgado: de repente, hala vete!

Teleoperadora:

Con los trabajos que tenemos ahora, con los contratos y demás, la verdad es que te lo ponen muy complicado. Los bancos yº A la hora no sólo de comprarte un piso sino un simple coche o lo que sea. (º) Suben todos menos los sueldos.

Física:

Yo tengo pensado comprar algo, el año que viene. Independientemente de que apruebe esta oposición o no. (º) No he hecho cálculos, pero creo que ya es hora.

La dificultad de acceso a la vivienda alarga, como es obvio, la etapa de dependencia familiar. Por un lado, se encuentran los casos en que se vive con los padres, mayoritarios entre los jóvenes de entre 18 y 30 años, como hemos visto. Por otro lado, la dependencia de la ayuda familiar para la compra de la primera vivienda.

Teleoperadora:

Si yo no puedo aportar, sabes, no quiero que los demás aporten por mí. Hasta que no sepa yo que tenía, entre comillas, un trabajo un poquito estable no quería meterme en nada y luego arrepentirme.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Programadora:

Cobras menos, pero en casa de tus padres. (9) Claro, como tampoco tengo ninguna letra que pagar, pues a mí me sobra. Pero claro, si estuviera metida en algo. Fíjate, no soy ni mileurista (9) Ojalá pudiésemos llegar.

El desarrollo vital se relaciona directamente con el desarrollo laboral. Por tanto, los planes de vida se posponen hasta la consecución de la estabilidad laboral. Los más jóvenes, menores de 25 años, renuncian a la formulación de estos planes. Los mayores de 25 perciben la contradicción existente entre su estabilidad vital, las ganas de alcanzar una vida considerada adulta, y la situación laboral.

Médico residente:

Yo tengo una vida personal super estable. Tengo una compañera, con la que ya estoy viviendo, una relación super estable y con unos planes de futuro, personales. Y tengo una vida laboral que no sé dónde me lleva. Yo no sé que va a ser de mi vida en junio, y teniendo que pagar una hipoteca. Y como yo están muchísimos compañeros.

Teleoperadora:

Hace tiempo que me gustaría haber tenido un hijo, lo que pasa es que yo no me atrevo, sin tener un trabajo, es una responsabilidad muy grande. (9) Sí, tienes familia que te puede ayudar, nunca te va a faltar, pero soy de esas personas que desde que empecé a trabajar no quería depender de nadie (9) Me gusta mi independencia económica. (9) Pero me hubiera encantado ser madre joven.

Este análisis se confirma cuando se les pregunta sobre cuáles son sus expectativas, exactamente cómo se ven dentro de cinco años. Los más jóvenes no suelen contestar; los mayores de 25 años relacionan su futuro con la consecución de un trabajo estable. En este punto, el arquetipo de trabajo estable, que facilite la adquisición de una vivienda, por ejemplo, es el funcionariado.

Teleoperadora:

Trabajo, estable, trabajo relacionado con la naturaleza o los animales, feliz en mi casa, igual con un niño y todo.

Asistente social:

El futuro es ser funcionario, lo tengo cada vez más claro. (9) El horario, lo seguro^a todo, todo, todo. El horario, seguro, vacaciones^a, todo. (9) Me veo funcionaria, casada con el banco, vivien-



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

do feliz^a (a) Ahora, mis expectativas reales, me veo viviendo en casa de mis padres, no seré funcionaria, si llego a ser interina con suerte, y trabajando como estaría ahora.

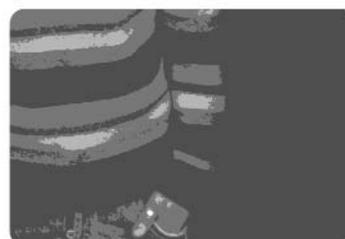
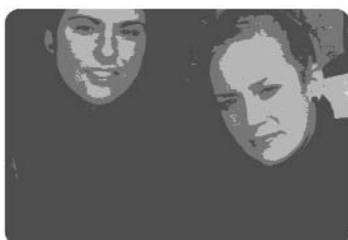
Esta contradicción entre futuro laboral y proyecto de vida, al ser tan extendida, es percibida en muchos casos con naturalidad. Es *lo normal*, lo que *les pasa a todos*. Aunque en otras ocasiones se percibe esta contradicción, tal como lo explica una de las entrevistadas, dependienta de un centro comercial:

Nosotros damos por normales cosas... y situaciones que no son nada normales, para nada. Realmente te pones a analizarlas y son irreales. A ti te parecen lógicas, y no lo son. Eso es lo más importante, pero respecto a todo, me da igual horarios, vivienda, contratos... Haces normales cosas que no lo son. Y como es algo normal y le pasa a todo el mundo pues estamos todos muy conformes. Y que los sueldos son una... Sobre todo eso, no estamos pagados. Me imagino que en mi trabajo y en la mayoría. No estamos pagados. La vida no va de acuerdo al salario, no está nada compensado.

Capítulo 5



TIPOS DE PRECARIEDAD





5. TIPOS DE PRECARIEDAD.

En este capítulo centramos nuestra atención en los rasgos que diferencian a los jóvenes trabajadores cántabros entre sí, tomando como base las entrevistas realizadas. El objetivo es desarrollar tipos de precarios, con características coherentes, que permitan conocer este fenómeno. La categorización tiene como objetivo establecer las relaciones entre las diferentes categorías y señalar los conceptos sensibilizadores, que destacan por la importancia que les atribuye el entrevistado (Ruiz Olabuénaga, 1996).

La metodología cualitativa se adecua a la construcción de tipos ideales de precariedad. Frente a la categorización en tipos sociales, que parte de la cuantificación; la construcción de tipos ideales pretende captar relaciones coherentes (Ruiz Olabuénaga, 1996). En este punto es necesario subrayar que no se tratan de categorías cerradas y excluyentes, propias del análisis cuantitativo. En una misma situación laboral se pueden encontrar rasgos de diferentes tipos de precariedad. Además, una misma persona ha podido pasar por distintas situaciones a lo largo de su biografía laboral. Por esta razón, el análisis a través de tipos ideales se adapta mejor a las trayectorias laborales con alta movilidad.

5. 1. Los seis tipos de precarios.

Las experiencias y los discursos se agrupan en seis tipos de precarios: del segmento del mercado de trabajo secundario, los externos (subcontratados, de ETT, autónomos, etc.), del sector primario, del sector servicios, de la administración pública, de la construcción y de la industria. Cada grupo tiene una serie de rasgos comunes, que veremos más adelante, y además se diferencian en función del sector y del segmento del mercado de trabajo. Existe una fuerte relación entre sector de actividad y precariedad, como hemos visto en el capítulo 2, y como demuestran numerosas investigaciones. Baste citar los estudios de Daniel Lacalle referidos a España (2006) y Cantabria (2006 y 2007).

El otro factor que diferencia a los grupos es el segmento del mercado de trabajo al que pertenecen. Como hemos visto, ambos segmentos se diferencian por las posibilidades de movilidad, lo que está asociado a los rasgos productivos y sus procesos de aprendizaje. En el segmento secundario las posibilidades de ascenso son nulas, dado que el trabajo está totalmente descalificado. En el segmento primario, el trabajo tiene un grado de cualificación mayor y existen posibilidades de ascenso y de estabilidad (Piore, 1975).

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



Además, el sector servicios ha sido dividido en dos grupos, el privado y el público, dadas las diferencias en cuanto a condiciones de trabajo: horarios, salarios, etc. También hemos creado un sexto grupo intermedio, el de los trabajadores externos, subcontratado o contratados por Empresas de Trabajo Temporal. Estos se sitúan en empresas o incluso en la administración pública, desarrollado un trabajo similar al de los empleados de estos sectores. Tienen posibilidades de dar el salto y convertirse en empleados temporales directos pero, en su situación actual, las condiciones de trabajo son distintas y la vulnerabilidad es mayor.

	Industria	Construcción	Servicios	Administración Pública
Segmento primario	Precarios de grandes empresas	Precarios de la construcción	Precarios del sector servicios	Precarios de la administración pública
	Precarios externos			
Segmento secundario	Precarios del segmento secundario			

5. 2. Precarios de grandes empresas industriales.

Este es un tipo clásico de trabajadores, pero con una cierta implantación en Cantabria. Se trata de empresas de tamaño medio y grande, del sector químico o siderometalúrgico. Son una verdadera reserva de estabilidad laboral, en comparación con otros sectores, como se puede observar en numerosos estudios (Lacalle, 2006a, 2006b, 2007). También los salarios son más altos que en otros empleos. Estos trabajadores temporales compaginan periodos en este sector con contratos en otros sectores. En ocasiones se abre la posibilidad de alcanzar la estabilidad en estos empleos complementarios y surge la disyuntiva entre estabilidad y salario.

Son centros con una larga implantación en la comarca y una oportunidad de trabajo que se considera segura. Esto hace que el centro de trabajo influya en los planes de vida incluso antes de comenzar la relación laboral. El joven se prepara para trabajar en la empresa y adapta su formación a las necesidades del centro. Por eso, el futuro de la empresa es una preocupación extendida en el territorio donde se ubican, que marca las expectativas laborales de muchos de sus jóvenes.



Operario temporal:

Por consejo y eso, más que nada. Me dijeron que era mejor esto, lo del mecanizado. Que los de la (nombre de la empresa) les habían dicho que iban a jubilar a gente, que había muchas posibilidades.

Se trata de puestos de trabajo estables y rutinarios. El trabajo es normalmente en cadena, por lo que la dependencia respecto al trabajo de los compañeros es mayor, y también el control entre ellos. Los horarios son por relevos, duros, pero con un uso cada vez más extendido del llamado relevo ecológico. En este grupo el contenido del trabajo no tiene la importancia que representa para otros grupos: la visión del trabajo es más instrumental, como se comprueba también en otros estudios (Piore, 1975; Sánchez Moreno, 2004).

Las normas laborales en general están muy definidas, respecto a horarios, pago de horas extras, normas de seguridad, ascensos, etc. Los distintos niveles están marcados, se sabe el dinero que se va a cobrar y como acceder a ellos. Existen claras opciones de alcanzar un contrato fijo. No obstante, al tratarse de trabajadores temporales están sujetos a un mayor nivel de discrecionalidad que los fijos. En el caso de los trabajadores externos, contratados a través de una ETT, la vulnerabilidad es mayor y la disciplina interna se vuelve más caprichosa. Además, a diferencia de los trabajadores temporales contratados directamente por la empresa, los trabajadores externos ven mucho más lejano el horizonte de la estabilidad. El camino es más largo y está sujeto a favoritismos.

Operario temporal:

Al ser eventuales se aprovechan ⁽⁹⁾ Mandarte a meter horas extras o algo de eso. Pues claro si les dices que no... En el fondo te puedes negar, te puedes negar, pero claro que si te niegas... ⁽⁹⁾ El no te dice ni que sí ni que no, que yo sé cuales son mis obligaciones.

Operario externo:

Al principio te parecía muy raro (relevo ecológico). Tenías que mirar el calendario. Pero ahora muy bien.

Operario externo:

Esto empezaba con examen teórico y otro psicotécnico, la primera prueba. La segunda prueba era la entrevista de trabajo. La tercera era el reconocimiento médico. Y la cuarta la práctica. ⁽⁹⁾ Para ver si vales!. Después llevar allí desde el 2000, todavía te meten seis meses para ver si vales.

En estos trabajos se da una mayor importancia a la formación dentro de la empresa. En general se pide una formación profesional previa para acceder al puesto de trabajo. Además, los jóvenes trabajadores

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



han de aprender los rasgos productivos, la forma de trabajo específica de la empresa, en un proceso de aprendizaje, que principalmente corre a cargo de los compañeros, lo que aumenta la importancia de las relaciones entre los trabajadores. Y, finalmente, la empresa suele realizar una inversión añadida en formación específica, lo cual es sin duda un rasgo diferenciador del resto de trabajadores precarios.

Operario, temporal:

Durante el año, horas de formación he hecho muchísimas. Eso es lo que tira de donde estoy yo, que dan formación todo el día. Te tienen aprendiendo todo el día.

Operario, externo:

Tus maestros son en realidad los obreros, sabes? Ahí no llega un supervisor y te explica esto va a así, lo haces así^a. No, ahí te ponen con un compañero, o bien de (nombre de ETT) o bien de la fábrica y es el que te explica.

Otro rasgo que distingue a este tipo de precarios con el resto es la fuerte presencia sindical. La afiliación a un sindicato es vista como normal y el respeto a los derechos sindicales es mayor que en otros trabajos. Aunque los trabajadores temporales, y sobre todo los externo, no pueden *cantearse* tanto como los fijos. Sin duda, está mayor presencia sindical es causa y efecto de las mejores condiciones de las que disfrutaban los trabajadores de este grupo.

Dentro de la teoría del mercado de trabajo dual que hemos visto, este tipo de trabajadores es un tipo clásico (encontrado en el denominado subsegmento primario inferior). Curiosamente, en los sectores considerados superiores (subsegmento primario superior), donde se exige una mayor cualificación, veremos una degradación mucho mayor de las condiciones trabajo. Esta mayor estabilidad supone una mayor inversión en capital fijo por parte de la empresa (empleos estables y tecnología), lo que estaría relacionado con la demanda del producto: más estandarizada y estable, siguiendo la teoría del mercado dual (Piore, 1975).

5. 3. Precarios de la construcción.

El sector de la construcción es uno de los que más empleo está generando en Cantabria y en España, y una de las oportunidades de trabajo más importante para los jóvenes. Es también uno de los campos con mayor temporalidad, aunque con salarios superiores a la media. Las biografías laborales en



este sector tienen una serie de rasgos singulares, que le acercan por un lado a los trabajadores industriales, por otro a los trabajadores del sector servicios privado y por último a los trabajadores externos.

Los trabajadores destacan el buen salario, la dureza del trabajo y el peligro para la seguridad. Esta combinación provoca una visión instrumental del trabajo, con una alta valoración del tiempo de ocio. La temporalidad es alta, con uso y abuso de los contratos de obra, y las posibilidades de conseguir un contrato fijo son escasas. Por el contrario, existen numerosas oportunidades de trabajo. En conjunto, el resultado es alta movilidad y escasa identificación con la empresa.

Encofrador:

Es forzado, pero te terminas acostumbrando. Al principio sí, veía al diablo. (º) Los primeros 15 días sí. (º) Cuando eres peón, lo más chungo. A picar escombros, a recogerº Cuando ya te van subiendo de categoría, aprendes un poco más y, si te encuentras con gente medianamente maja, te van enseñando. (º) Por lo general siempre te empiezan a enseñar, como eres un poco más niño para ellos. Siempre hay alguien que te enseña. Otros pasan. Otros suponen que como eres tal, ya sabes.

Las empresas son pequeñas, y en muchas ocasiones el empleador es también un compañero de trabajo. Además, la empresa está subcontratada por otra empresa, o incluso por varias. Esto provoca que las normas laborales sean difusas y exista un alto nivel de discrecionalidad por parte del empresario. Cada empresa tiene su propia forma de funcionar, existe una gran variedad en cuanto al respeto de las normas de seguridad, de organizar el trabajo, de definir el horario, de forma de pago, etc. Es habitual la combinación de salario oficial y salario en B. En general, existen numerosas formas de complementos, que se negocian individualmente: pago de comidas, transporte, salario en negro, etc.

Trabajos verticales:

Depende cada empresa. Cada empresa tiene su convenio, por así decirlo, particular. (...) Cada empresa es un mundo.

Jardinero, sobre su etapa en la construcción:

Como el tío era un autónomo, facturaba por los tejados de cada mes, para una constructora que le pagaba tal, que le subcontrataba. Entonces era más que todo para facturar, qué sé yo, si no le pagaba la constructora no nos podía pagar él a nosotros. Y ha habido casos que nos han pagado el 15. O darte parte, sabes?

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Trabajos verticales:

La diferencia de categorías es mínima. Si estoy yo de oficial de primera, a parte estoy con cada ladrillo. Si llevo yo la obra el responsable soy yo, el que organiza el material, el que organiza a la gente soy yo. Es mi responsabilidad.

El horario es uno de los temas donde se nota la alta discrecionalidad por parte de las empresas. Los horarios son variables y dependen en gran parte de la situación de la obra, al igual que el pago de las horas extras. Hay que tener en cuenta que el empresario, como subcontratado, está sujeto a su vez a la discrecionalidad por parte de la empresa que le contrata.

Encofrador:

Te exigen hacer horas extras, pero por ejemplo a mí pues sí me conviene. Ahora mismo que ando mal de dinero, pues quiero hacer horas extras, que al fin y al cabo son 200 euros y pico más ⁽⁹⁾. Te lo imponen. Te dicen: desde tal mes todo el mundo horas extras, y el que no quiere ya sabe lo que tiene que hacer. ⁽⁹⁾ Es una manera de mandarte a la puta calle.

Jardinero, sobre su etapa en la construcción:

En la construcción trabajas 9 (horas), y la hora no te pagan. Porque en la construcción trabajaba^a tenía una nómina de 1.140 euros, pero claro ahí estaba metido la paga, las vacaciones y, bueno, la comida en principio.

Una de las cuestiones que más preocupa a los trabajadores de este grupo es la seguridad. Todos destacan el peligro evidente del trabajo, aunque es variable según la especialidad. Como nos dice un obrero de trabajos verticales, *en mi trabajo hay un fallo y te vas al nicho*. La seguridad en la empresa está también sujeta a las normas particulares que tiene cada empresa. En algunas, la mayoría según los comentarios, no les preocupa en absoluto, y son los propios trabajadores los que tiene que aportar el material más básico: guantes, chubasqueros, etc. En otras se respetan las normas, aunque sea de manera mínima. La causa principal de la escasa importancia que se da a la seguridad es que esta es considerada, por el empresario, como una traba para el desarrollo del trabajo. En menor medida, y como una causa secundaria, se cita la complicidad de los trabajadores en esta escasa atención a la salud laboral.

Trabajos verticales:

De lo que he visto por ahí, a lo que veo ahora. Es que depende de quién actúe a rajatabla. O sea la seguridad, te dan tu equipo individual, o sea tu equipo, tus guantes^a todo lo que necesites te lo dan.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

Cuestión que en otras empresas nunca te lo han dado. (9) Es lo que me ha sorprendido frente a lo que yo anteriormente he trabajado. Que era búscate la vida y si necesitas algo cómpratelo tú. (9) Como dice el jefe, seguridad ante todo. Aquí están cumpliendo. (9) En mi trabajo es un fallo y te vas al nicho. (Sobre la situación general de la seguridad en la construcción) De culo y a cuesta bajo. Pues que si viene una inspección, pues que les avisan: si te dan el casco y te dan todo. Y si no, te dan por el saco, hablando claro, y puro y duro. (...) Según ellos porque si estás a ponerte el caso, a ponerte las medidas de seguridad, a ponerte el arnés, a ponerte tal... pierdes equis tiempo, como si no haces nada, a la hora de producir. (...) O sea, es un suponer, si empleas tres horas en seguridad son tres horas que empleas menos en... a lo mejor pintando. Me explico? Pues ese es el tema.

Encofrador:

Aquí se respeta bastante, pero siempre se saltan algunas. A ellos les interesa que acabes rápido. (9) Con el tema de la seguridad se la pela un poco. Sobre todo en el tema casetas. A mi jefe le metieron últimamente una multa por no tener, me parece, vestidores o un comedor. (9) No sé, yo si a mí me meten una multa de un millón espabilo un poco.

Jardinero, sobre su etapa en la construcción:

(Entrevistador: Y la seguridad en el trabajo qué tal?9 Os han dado un cursillo, no?) No, ha pasado de que la peña pierda horas yendo a ese cursillo, y nos ha dado un folleto y rellenar un formulario, sabes? (9). Cuando he trabajado en el tejado9, guantes para dos personas y éramos tres, sabes? (9) Te amarrabas una cuerda ahí, y luego a la chimenea en construcción que estaba... o sea que no era un punto fijo ni nada del chalet. (9) Por ejemplo, yo he estado en construcción9, que lo más lógico es que te den traje de agua. Creo yo, aquí y en la China.

Albañil en formación:

Deberían incluir los riesgos que conlleva. Aquí la seguridad es la mínima. (9) (Pero en otras) no se cumplía ni la mitad de lo que se debería.

La temporalidad, la alta movilidad, la falta de un modelo estandarizado de funcionamiento, la importancia de las negociaciones individuales, etc., ofrecen un terreno de gran dificultad para el trabajo sindical. Los trabajadores están de paso, negocian sus condiciones de forma personal y, si no están conformes, al fin y al cabo tienen posibilidades de cambiar de trabajo. En este tipo de empresa, según los entrevistados, existen pocas posibilidades de mejorar las condiciones de trabajo de manera colectiva.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Trabajos verticales:

Hay mucho chupa... que gente realmente tal. Pero qué pasa, que la gente que realmente habla con los compañeros o mira por sí mismo, por la seguridad... pues a la puta calle. No me interesas.

5. 4. Precarios generales del sector servicios privado.

En este grupo se sitúan las experiencias laborales de cualificación media y alta, en el sector servicios y en empresas privadas. Es un grupo heterogéneo, pero con una serie de rasgos específicos. Es uno de los sectores dónde más se puede observar la tendencia a la degradación de las condiciones de trabajo de las últimas décadas, tal como se ve en diferentes estudios (por ejemplo: Braverman, 1987; y Crompton, 1994). Según estos estudios, algunas profesiones ganan en autonomía y retribución. Sin embargo, para la mayoría el trabajo se estandariza y simplifica, desqualificándose. Además, especialmente para aquellas orientadas a la atención al cliente, se exigen cualidades sociales y físicas más que técnicas o profesionales.

Esta degradación le acerca al sector de trabajos secundarios; sin embargo hemos mantenido la distinción entre unos y otros porque el contenido del trabajo requiere un mayor nivel de cualificación y por las posibilidades de movilidad ascendente dentro del sector, aunque sea necesario en este caso el cambio de empresa.

La biografía en este sector se caracteriza por una alta movilidad, con dos etapas: Se comienza ocupando puestos de alta rotación, pero con posibilidades de alcanzar un puesto con alguna opción de estabilidad, tras alcanzar una cierta experiencia. La motivación, en la primera etapa, la proporcionan la necesidad económica y la voluntad de hacer currículum. Estos primeros puestos son los peores del sector: lo más duros y menos creativos, aunque se exige una formación media y alta.

Programadora:

Yo iba a jornada completa. Hombre, no era lo normal, porque yo estaba de 8 a 3, pero la gente iba menos. ⁽⁹⁾ Pagaban 400 euros, 400 y poco. ⁽⁹⁾ El puesto que yo tenía eran 6 meses y otro becario, 6 meses y otro. Y llevan así años, años, porque además yo conozco a la gente que luego estuvo y a la que estuvo antes. Y ese puesto, bueno, tampoco es un puesto para que haya un trabajador fijo porque era horroroso. Horroroso en el sentido de que era una cosa super monótona y tenías que hacerlo rapidísimo. ⁽⁹⁾ Era un continuo de meto saco dato. Bueno, es que lo decían ahí, que no podía estar una persona trabajando porque se volvía loco. Pues dale al becario!.



Trabajadora social:

Si yo me voy, va a entrar otra persona, que está 3 meses, 3 meses^a Cuando ya está aquí, se va y va a entrar otra. Les da igual. La gente se quema, se quema^a, es cíclico.

De las declaraciones de los entrevistados destaca, al igual que en otros grupos, la discrecionalidad de la organización del trabajo, lo que deja al trabajador en situaciones de clara indefensión, como por ejemplo respecto al horario que debe realizar. Esto es especialmente claro en las primeras experiencias en el sector, a lo que se añade una disciplina especialmente dura, similar a los puestos del segmento secundario, que veremos en el séptimo apartado. En las siguientes etapas la discrecionalidad se transforma en fenómenos de auto-organización: en los trabajadores se delega responsabilidades que deberían recaer sobre el empresario o sobre sus superiores. El ejemplo más claro es el caso que nos relata una educadora social entrevistada, que ha de hacer frente a todos los problemas de la casa de acogida donde trabaja, incluso a los gastos de los adolescentes cuando el dinero asignado se acaba. No obstante, en todas las entrevistas, independientemente de las condiciones, se muestra en menor o mayor medida esta tendencia.

Educadora social:

Somos tres educadoras, una por turno (...), y una chica de apoyo que hace la comida y limpia la casa. Ella tiene la suerte de que libra los festivos y los fines de semana. Y los demás nos repartimos por turnos de mañana, tarde o noche, y los fines de semana turnos de 24 horas. (...) Así el promedio de los 3 turnos son 56 horas. (^a)

(Entrevistador: En el contrato, cuántas horas figuran?)

40.

(Entrevistador: Y todo lo demás?)

Son horas de voluntariado. La empresa dice que metes horas de voluntariado.

(Entrevistador. Pero es un voluntariado obligatorio?)

Bueno, ya te digo yo. Claro, yo entiendo por voluntariado cuando no llega el dinero a fin de mes que les dan a los niños y yo les llevo a desayunar, o les llevo a merendar y les compro lo que haga falta. Eso sí entiendo yo por voluntario porque lo hago porque yo quiero. No porque me digan: es que el fin de semana hay que cubrirlo. Turnos de 24 horas. O esta semana nos tenemos que reunir porque ha salido un problema con un niño. Y está reunión no te la pagan, sabes?

Dependiente, sobre sus primeras experiencias en grandes superficies:

Simplemente porque para ir al baño tengas que ir con un bolsito transparente porque no se fían de ti. (^a) Mal, mal. Van con el látigo. (...) Que te ven hablando en el pasillo con alguien... Puf, broncas, movidas. (...) Entre los propios compañeros, se chivaban y cosas así.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Teleoperadora:

Teníamos nuestro sueldo base. Unas hipotéticas comisiones, que nunca jamás en la vida llegas a cobrar comisiones. Te dicen que de todas las delegaciones que hay en España todas cobran comisión menos la tuya. Que tú eres una porquería y demás, para que te esfuerces digamos, meter un poco de presión. Pero luego es muy difícil cobrarlas.

Enfermera, sobre la situación de las clínicas privadas:

No se respeta mi profesión. Las auxiliares de enfermería, como no cobran mucho dinero, las dejan asumir funciones que no les corresponden, a nivel legal.

El mayor ejemplo de falta de respeto de las normas laborales se da en los horarios. Las horas extras no sólo no se pagan sino que adquieren carácter de obligatorias. El trabajador va interiorizando esta regla no escrita e, incluso, hasta cierto límite lo considera normal.

Teleoperadora:

Me han despedido pues porque me he negado a meter horas extras, que no nos pagaban nunca. ⁽⁹⁾ Había veces que⁹ Vamos mal de producción, os podéis que dar un poquito . Y bueno, un día sí, por hacer un favor té quedas, y das. Pero todos los días ⁽⁹⁾. Puedes quedarte una o dos veces, por hacer un favor a la empresa, que yo lo he hecho muchas veces. Pero una vez que te exigen esos favores⁹, no es muy lógico.

Educadora social:

El horario te lo explican en la entrevista, pero hay chanchullas. En la entrevista no te explican muchas cosas. En la entrevista no me explicaron que si una compañera está de baja yo tenía que cubrir su turno, y no me lo iban a pagar, ni a dar libre, ni nada.

Dependiente:

Esta semana he hecho 46 horas. La semana que viene 42. Y la siguiente treinta y pico porque me dan un día libre, el martes libre. Para compensar, compensación de horas. Pero al final nunca las acabas cogiendo, las horas de más, porque nunca tampoco sales a tu hora. Hoy por ejemplo, tenía que salir a las 4, he estado de 9 a 4. A las 4 menos diez ha venido un cliente, yo con un cliente tarde mínimo media hora (...), mi compañera no ha llegado hoy en el relevo y... matador. (...) Yo porque soy una caradura. Yo, por ejemplo, el lunes tenía que entrar a las 3 y voy a entrar una hora tarde. Es que sino no te lo devuelven, ni te lo pagan ni nada. (...) También depende de que no puedas dejar la tienda vacía.



En general, las funciones de los trabajadores no suelen estar definidas, por lo que se realizan multitud de tareas diferentes. Además de funciones que corresponderían a puestos superiores, se realizan otras tareas de puestos que no existen. Se trata de un trabajo oculto, que en casos supone un riesgo para la seguridad, dado que se realizan trabajos sin la formación ni el material necesario.

Dependiente:

Al fin y al cabo yo trabajo en una especie de almacén. O sea, sin el mono y bien decorado, pero es un almacén. Tenemos mogollón de carga fuera. (...) Cargamos mogollón, porque entrando a las 7 de la mañana, y abrimos a las 10, imagínate lo que hacemos: cargar como animales. (...) Te dan un curso de 15 minutos (de seguridad laboral), que creo que tenemos que hacer, y nada más. (...) Hacemos unas salvajadas increíbles. (...) Nos cuidamos entre nosotros. (...) Y subes unas alturas de 4 metros. (...) Tú me ves a las 10 de la mañana, todo digna, mi pañuelo, maquilladita, peinadita... pero es que lo que he estado haciendo antes no os lo imagináis. (...) Yo sé azulejar, sé alicatar, sé armar muebles de cocina⁹, la propia iluminación de las exposiciones, las hacemos todas nosotras.

En este tipo de precariedad, al igual que otros, existe poca presencia sindical. Sin embargo destaca porque se utilizan medidas más agresivas contra la libertad sindical. Estas medidas parecen ser de tres tipos, según los relatos de los entrevistados: Primero, se presiona a los trabajadores para que no elijan representantes sindicales. En segundo lugar, se promueven candidaturas afines a la empresa, práctica que parece habitual en el gran comercio. En tercer lugar, se presiona, o se compra, al representante sindical. Podemos verlo en tres ejemplos de las entrevistas de una teleoperadora, una dependienta y una educadora social.

Teleoperadora:

No teníamos enlace sindical, ni derecho a tenerlo tampoco. Venía en el contrato.

Dependiente:

Bueno, cuando se han presentado los de (nombre del sindicato) ya son como los raros. (⁹) Tú, para poderte acercarte a la corchera (dónde se coloca la información sindical), estás delante del despacho del director y te tienes que meter debajo de una escalera. (Nombre del sindicato de la empresa), el sindicato de la empresa es que... los propios jefes de sector dicen a los más pelotas que se tienen que presentar y a los otros que son un poco más lilas que les tienen que votar. Y luego en el comité no abren la boca.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Trabajadora social:

Por no tener no tenemos ni convenio. No hay nada, no hay nada por dónde tirar. Es una mierda. (...) Hace poco tuvimos elecciones sindicales. Que fue de risa, porque a la chica que estaba de representante sindical⁹; ella sí ha ganado cosas que debería de haber dado al resto de compañeros pero se lo quedó ella. (⁹) Ya no me interesa, todo es una mierda. Porque yo creo que la empresa dice bueno, si te doy esto, tú te callas la boca y es lo que hay.

5. 5. Precarios de la administración.

Este tipo de precariedad está definido por cuatro rasgos principales: las relativamente buenas condiciones de trabajo, en cuanto son similares a los trabajadores funcionarios; la brecha existente en cuanto a derechos con relación a estos compañeros de trabajo, que realizan tareas similares; el desempeñar un trabajo de alta o media cualificación, en general creativo y con posibilidades de desarrollo profesional; y la informalidad de las relaciones laborales que se pueden establecer en contraste con un ambiente de alta burocratización.

Los trabajadores, en este tipo de precariedad, ocupan distintas posiciones temporales dentro de la administración pública. Pueden ser interinos, contratados, autónomos, subcontratados, residentes, becarios, etc. Son distintas situaciones en cuanto a encaje dentro de la estructura de puestos de la administración y, por tanto, en cuanto a salario o derechos laborales.

Programadora, subcontratada:

El gobierno contrata por jornadas, digamos, a la empresa. Pues dependiendo el proyecto que sea pues 50 jornadas, otras 50, 200 jornadas, depende. (⁹) Cuando se acaba el proyecto pues se supone que lo tiene mirado todo, se supone claro, para colocarte en otro proyecto. (⁹) Ha habido algún año que han estado parados, y les han obligado a coger vacaciones.

Enfermera:

Se encargó de la gestión una fundación. Entonces la fundación sí puede aceptar, aunque seas personal laboral, porque yo trabajaba para el Gobierno de Cantabria, me pagaba el Gobierno de Cantabria, la fundación sí tiene potestad para hacer contratos.

El salario y los derechos laborales son variables, según la situación que se tenga. Los interinos pueden cobrar salarios similares a los de los funcionarios, pero sin los complementos, que son bastante impor-



tantes. Los subcontratados y autónomos se rigen por las condiciones que marca la empresa o la contrata, pero en general no gozan de derechos como las vacaciones pagadas. En la peor situación se encuentran los becarios, con remuneraciones en general muy bajas y sin reconocimiento de la relación laboral que mantiene con la administración, por lo que no cotizan y no tiene reconocido siquiera el seguro médico. Otras condiciones son similares a las de los funcionarios, como horario y ritmo de trabajo, y se destacan como buenas, sobre todo en comparación a puestos similares en el sector privado. Pero en todos los casos se destaca la brecha existente con los funcionarios, que en muchos casos desempeñan un puesto similar, a pesar de la diferencia en cuanto a categoría laboral.

Licenciada, sobre su periodo de beca en la administración:

Si querías un seguro te lo tenían que pagar, un seguro privado. Ni te daban de alta en la seguridad social, ni nada. Es como si estuvieses en tu casa ⁽⁹⁾. Era una situación^a no sé. Yo a veces me pregunto como pude aguantar casi 4 años. Mientras tanto sí que estuve haciendo entrevistas ⁽⁹⁾. Pero al final lo que te ofrecen es trabajar de sol a sol y cobrar 80.000 pesetas.

Licenciada subcontratada:

Sigo el horario de mañana y tarde, el que siguen los funcionarios. Sólo que los funcionarios tienen sus tardes libres, sus días libres, los moscosos, y yo no tengo derecho a nada. En teoría no tengo derecho a nada, lo que pasa es que el jefe con el que siempre he estado me ha dicho que no había problema. Que si quiero días libres que se lo diga, que si quiero 15 días de vacaciones. Eso sí, me he cogido vacaciones, un mes no, pero sí 15 días. Siempre que se ha podido, claro. Bueno, en ese sentido bien.

Médico residente:

Por lo menos ganamos un sueldo bajo, en comparación con otros compañeros, de otros trabajos, otros sectores. Que no somos los únicos licenciados que están con un empleo precario. No somos los únicos gilipollas. Y dentro de lo que cabe, de ese estatus de que somos becarios de la administración, no nos podemos quejar del sueldo que tenemos. ⁽⁹⁾ Esta semana he trabajado 70 horas, nada más ⁽⁹⁾. Estábamos ganando 1000 pelas la hora. ⁽⁹⁾ Pero es la única forma de ganar más de 1000 euros al mes. Te da por culo estar 31 horas allí, pero hay que vivir.

Los contenidos del empleo son de cualificación media y alta, puestos creativos, lo cual es destacado como una de las cuestiones más atractivas del trabajo. Es necesario recordar que, como vimos en el capítulo anterior, los graduados universitarios tienen la percepción de que en Cantabria es muy difícil encontrar trabajos de este tipo, salvo en la administración pública. Pero aquí se produce otra importante contradicción de la que son conscientes los entrevistados, pues estos puestos, a pesar de su impor-

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

tancia dentro de la organización de la administración, no están consolidados. Es decir, en teoría no se trata de puestos imprescindibles para el desarrollo del servicio ni permanentes, aunque en realidad lo sean. Incluso, en ciertas estructuras vemos como los trabajadores temporales son mayoritarios. El hecho de cubrir estos puestos con personal eventual, sea interino o subcontratado, afecta no sólo a las condiciones de los trabajadores sino también a la calidad del servicio. En el caso de la sanidad, por ejemplo, vemos como la cantidad de trabajo no es cubierta ni siquiera contando con los trabajadores interinos, que se ven obligados a realizar largas jornadas laborales (para los médicos de más de 30 horas los días de guardia), en perjuicio de la calidad de la atención prestada.

Licenciada:

En cuanto a trabajo sí, porque allí hay trabajo para dar y tomar. No es una obra concreta ⁽⁹⁾ Yo estoy en el servicio (nombre del servicio), no hay ingenieros y sigue sin haberlos. Por lo cual yo creo que no se deben estar planteando consolidar ese puesto. O sea, es un puesto que tiene mucho contenido, pero realmente es el puesto fantasma. ⁽⁹⁾ Tú entras a desempeñar un trabajo, lo disfracen como lo disfracen, como beca de formación o como quieran. ⁽⁹⁾ Tampoco hay más opciones en la administración. O sacan una plaza y tú concursas a esa plaza y ganas la plaza; o te vas. O esta fórmula, que en realidad no es muy legal, creo yo. ⁽⁹⁾ Yo puedo entender que sea una situación transitoria. Pero una vez que el trabajo esta justificado, que el servicio necesita esa persona porque trabaja bien, porque saca mucho trabajo o porque el puesto que ocupa tiene contenido, yo lo que no entiendo es que sigan así tiempo, tiempo y tiempo. Porque lo que tendrían que hacer es consolidar la plaza. ⁽⁹⁾ Pero bueno, yo me estoy beneficiando de ello.

Médico residente:

En teoría los adjuntos están distribuidos de tal manera que el hospital debería funcionar sin residentes, pero eso no es así. Los residentes hacen el trabajo. ⁽⁹⁾ Los compañeros que están haciendo guardias de urgencias, que están ganando exactamente lo mismo. Por una guardia que se supone que es el mismo concepto de presencia física... ⁽⁹⁾ Están constantemente trabajando de las 3 de la tarde, a las 8 de la mañana. Salvo un par de horas que se permiten por la tarde descansar, dos o tres horas para dormir; el resto del tiempo, de las 17 horas, están trabajando ininterrumpidamente. Habiendo entrado a trabajar a las 8 de la mañana, o sea ya llevando 7 horas de trabajo, y teniendo que salir a las 3 de la tarde del día siguiente.

Programadora, subcontratada:

Una semana de este nuevo lenguaje. Pero bueno, nada, porque la oficina que tiene aquí (la empresa subcontratada) era nueva, estuvimos 2 días sin ordenador, lo cual es imposible trabajar sin ordenador



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

(^a) Y otros días así. Es lo malo, cuando empiezas a trabajar en consultorías y así, a menos que ya sepas, estás un poco vendido. Claro, tú eres el que da la cara, no tu jefe en la empresa. Y yo porque tuve suerte, era un proyecto que empezaba de cero (^a) La jefa antes de ser funcionaria ha trabajado como nosotros y, claro, sabe un poco de que va el tema y me iba dando de menos nivel, luego subiendo y tal. (^a) Ellos (la administración) no tienen la culpa, porque ellos están pidiendo a una persona que en tres meses haga un trabajo que creen que pueden; me mandan a mí que no sé nada.

Cuál es el papel de los sindicatos en este escenario? El entorno donde estos trabajadores desempeñan su trabajo tiene una alta presencia sindical. Sin embargo, muchos de estos trabajadores no gozan de derechos sindicales. Esto, a juzgar por las declaraciones, parece influir claramente en la atención que se les presta, a pesar de ser uno de los colectivos más vulnerables. Esto les hace sentirse alejados de los sindicatos, cuando no abiertamente críticos.

Médico residente:

No estamos a eso. Es penoso, que entres a trabajar en un sitio y no sepas quién te representa en el Comité de Empresa. (^a) Y en tres años no he tenido ningún conocimiento de los sindicatos. Ninguno (^a). Nadie se ha acercado a hablar conmigo nunca, ni a preguntarme que problemas tengo. (^a) No se siente protegido. En las primeras peticiones del sindicato (nombre de un sindicato profesional), a mí que no me engañen, no había peticiones para los médicos residentes. Cuando después del primer día (de huelga) vieron el poder que tenían los médicos residentes para parar el hospital, se llenaron la boca de palabras bonitas hacia nosotros. (^a) Esos mismos adjuntos que están pidiendo, que entre sus peticiones tenían que los residentes librasen las guardias, esos mismos adjuntos son los mismos que no nos dejan librar la guardia³.

Enfermera:

A mí no me gusta (el trabajo de los sindicatos). Porque creo que apoyan los intereses de la mayoría, de la minoría no. Por problemas que ha habido, por ejemplo en esa oposición. Han velado por los intereses de la gente que iban a consolidar la plaza; por la gente que estábamos de vacante, no. (...) Los casos particulares de la gente no tienden a defenderlos porque no les interesa. Básicamente, no les reporta ningún beneficio. Y al fin al cabo los afiliados les pagan algún dinero.

³ Los Médicos Internos Residentes han sido un colectivo reivindicativo, ya desde los conflictos de 1975, analizados en *La clase obrera, protagonista del cambio* (Elejabeitia y otros, 1976). Es curioso señalar las coincidencias en las líneas de conflicto, así como en la caracterización del colectivo, entre la situación de 1975 y la actual.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Licenciada:

Los sindicatos, hasta lo que yo sé, están absolutamente en contra de este tipo de contratos. O sea los sindicatos quieren que se consoliden plazas, que se saquen a convocatoria pública (9). Yo creo, no sé, que los sindicatos sí que presiona a los directores generales y a los consejeros, incluso a quien sea, para que no haya personas en esta situación (9).

(Entrevistador: Pero te preguntan por tus condiciones?)

No, eso no.

Para los trabajadores que no tiene contrato de trabajo con la administración (autónomos, subcontratados, becarios, etc.), sus condiciones se rigen por la informalidad. Al no tener regularizada su relación laboral tampoco tiene regularizados muchos de sus derechos. Entonces vemos que el disfrute de estos, por ejemplo de las vacaciones, depende de una decisión personal de sus jefes. Esta discrecionalidad es aún más llamativa que en otros casos, pues se produce en un ambiente de alta reglamentación como es la administración pública.

El poder de los superiores aumenta en los casos en que la etapa de precariedad forma parte de una carrera profesional. Es el caso de los investigadores en formación o los médicos residentes. Aquí, la precariedad es una etapa de aprendizaje, a cargo de un maestro, cuyo poder excede el de la una relación normal, llegando a otros ámbitos más personales. Por qué se produce esto? El superior no sólo controla al trabajador durante su etapa de formación, sino que decide, en gran parte, el paso a etapas superiores. En este tránsito, para conseguir una plaza más estable, los trámites formales no son tan importantes como los tramites informales: las reglas no escritas que se conocen al entrar al entorno organizativo. Una consecuencia de esto es que los puestos altos se benefician también de la precariedad. Otra consecuencia puede ser la competitividad que se puede generar entre los temporales, sobre todo cuando disminuyen las oportunidades para pasar a la segunda etapa.

Médico residente:

Hay funcionarios que son responsables y van a estar contigo. Y hay funcionarios que te dejan tirado, en todo el fregado, con la responsabilidad, con consecuencias penales. (9) Algunos compañeros intentan pisarte, estar encima de ti, para mostrarse ante el jefe, para obtener beneficios profesionales después de la residencia. (9) Habitualmente se cumple la regla, quien quiere el jefe de servicio que entre a trabajar en su servicio entra a trabajar. Pero últimamente, me da la sensación, eso es cada vez más complicado. (9) La gente tiene que adquirir inteligencia social, sin lugar a dudas. Hay que llevarse bien con todo el mundo, aunque odies profundamente a la persona que tengas enfrente, te irán las cosas muchísimo mejor. No hay que revelarse contra el poder, porque el poder te fulmina, aquí, en el hospi-



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

tal, confirmado además. Porque son además estructuras muy arraigadas. Son muchos años. 30 años colocados aquí los jefazos, y hasta dentro de 10 o 20 años no se los mueven. Y los que vienen detrás son sus hijos. ⁽⁹⁾ Desde el día uno de residencia tienes que ser pelota. ⁽⁹⁾ Decía hace poco un compañero: Con todas las veces que me han dado por el culo, como es que ahora no tengo trabajo.

5. 6. Precarios externos: de ETT, subcontratas, etc.

Este tipo de precariedad es transversal a muchas de las situaciones que hemos visto. La diferencia fundamental estriba en que en estas situaciones la persona no mantiene una relación laboral directa con la empresa donde trabaja. Esto tiene una serie de consecuencias en la biografía laboral. Por un lado, el trabajador puede tener condiciones similares a los trabajadores temporales directamente contratados por la empresa. Pero, por otro lado, en su experiencia existen una serie de rasgos diferenciadores, que veremos en este apartado. Hay que tener en cuenta que las Empresas de Trabajo Temporal y las subcontratas rompen con el esquema normal de la regulación jurídico-laboral, en que la relación laboral se establece entre el empleador y el empleado. Con las E.T.T.s, y la nueva modalidad de contrato de puesta a disposición, aparecen tres relaciones laborales, entre el trabajador, empleador y empresa de trabajo temporal. Pero esta complicación del marco laboral no va acompañada de un desarrollo suficiente de la legislación; surgen numerosas lagunas legales y problemas (Gala Durán; 1997).

El salario, horario y, en general, las condiciones de trabajo dependen en gran medida del sector donde se trabaje. En todos los casos, los externos siempre se encuentran en una situación de mayor inestabilidad y vulnerabilidad que el resto de trabajadores. Por un lado, sus condiciones son peores y dependen de la empresa que les contrata. Se les puede mandar hacer las labores que no se puede obligar a hacer a los trabajadores propios, ni si quiera a los temporales. Por otro, estos trabajadores son contratados en momentos de alta producción, la duración de los contratos es menor y esto hace que en su biografía laboral existe una mayor movilidad, alternando constantemente distintos trabajos. Además, en general tienen que sufrir los más altos ritmos de trabajo.

Operaria del sector de la alimentación:

Era porque había un exceso de pedidos. Te podían llamar dos días y dejarte tres días en casa. ⁽⁹⁾ Me dijeron tienes que venir mañana, no sé cuanto, no sé cuál. ⁽⁹⁾ En vacaciones evidentemente te despedían hasta después de las vacaciones volverte a llamar. ⁽⁹⁾ (Cuando estaba de baja) vale que a nivel económico no tenía derecho a nada. Pero por lo menos unos médicos o algo. He tenido que estar con anti-inflamatorios dos meses hasta que los he tenido que dejar de tomar porque no me hací

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

an nada. (ª) Se quejaba mucho el jefe porque, me dijo a mí, porque al principio me dolían las muñecas, que ahora la gente joven es muy blandengue; pero luego me dijeron las señoras, que llevaban muchos años, que lo estaba diciendo todo el mundo, que como ahora, el ritmo que se llevaba ahora, que era normal que no lo aguantaríamos. (ª) Para lo que trabajas es poco salario, eso te lo digo, porque no puedes parar, sabes?, es que si te paras la de atrás te va a chistar. Es normal, a mí no me gustaría hacer el trabajo de dos, igual que a la de detrás mío tampoco. Es una cadena. Es que para yo quitarme de ese sitio tiene que venir alguien. Y sólo había dos descansos en las ocho horas, de ocho minutos, para ir al baño, hacer lo que quieras, y en ocho minutos tienes que estar en tu puesto otra vez. (ª) No podías dejar un sitio libre. (ª) Hace unos años todo el mundo quería ir ahí, porque claro estabas ahí trabajando. (ª) Una vez me tocoª, que iba por la noche, que era una velocidad que decían que jamás había ido así. Era una velocidad impresionante. Yo no me enteraba, no me daba cuenta, porque claro lo estaba haciendo (ª). Se te duermen las manos.

Operario del metal:

Lo que han ido encontrando es que nadie quería volver. (ª) Porque la gente está encontrando mejores puestosª No mejores puestos, ni mejores sueldos, pero sí más estabilidad. (ª) (Nombre de la ETT) es, como digo yo, la caballería. En cuando hay mogollón de trabajoª (ª) A uno de fábrica no le puedes meter 16 horas trabajo. Pero uno de (nombre de la ETT) se juega el puesto. O sea, no sé, a ti no te van a despedir por no querer hacer doble jornada. Pero uno de (nombre de la ETT) siempre va a tener más facilidad para decir que sí. Te puedes ganar ahí un extraª o luego a lo mejor no te llaman.

La situación y los derechos están poco claros, al depender de dos empresas distintas, con las que mantiene relaciones contradictorias. Con la empresa que les contratan suelen mantener una relación escasa y difusa. No saben exactamente cuales son las obligaciones que esta empresa mantiene con ellos, ni la parte de salario que les retine. A pesar de estar contratados por éstas, su relación es mínima, limitándose a la firma de los contratos, de una duración mínima, y, a veces, ni eso, pues se firman varios de una sola vez.

Programadora:

Como es una empresa que está fuera y trabajamos con el cliente pues tampoco tenemos muchos trato (ª) Que te traen las nóminas, que voy a faltar porque voy a ir al médico o estoy de baja, y nada más.

Operaria de alimentación:

En la ETT no me han hecho ni puñetero caso. Porque claro, ellos te contratanª Para las nominas les tuve que llamar como 5 veces. (ª) Te contratan y, claro, se desentienden de ti. (ª) Tuvimos que



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

firmar como treinta contratos, para no tener que bajar todas las semanas. Porque eran contratos semanales. (9) Contratos semanales para que no tuviéramos que bajar ni subir. (9) De mañana de tarde o de noche. El turno que me tocara. A veces me tocaban dos turnos de mañana, que me lo hicieran, y uno de noche. Una semana me toco entera de tarde y luego el viernes de mañana, y resulta que me dijeron que se habían equivocado (la ETT), que tenía que haber ido de tarde. (9) Te contratan y se desentienden de ti. Al principio muy majos y tal, pero luego (9) Llamabas y no sé que, no sé cual, y llegabas ahí y no te la habían enviado (la nómina): Pues me dijiste que me la habías enviado hace una semana. (9) Te pueden despedir de un día para otro, no? Que son por días, te contrato de tal a tal y luego te quedas en la calle, no? Y así todo el tiempo.

Con la empresa donde trabajan mantienen una relación discontinua, alternando incluso con otros trabajos, aunque finalmente se puede acumular una larga relación con ésta. La etapa de precariedad externa puede ser un primer paso para un contrato, temporal, directamente con la empresa. Sin embargo, llegar a esta segunda posición, precaria también, depende de varias cuestiones. Primero, ha de superar la primera etapa de prueba, lo que puede ser un proceso largo y duro. Segundo, los trabajadores pueden decantarse finalmente por otro tipo de trabajo, con más opciones de estabilidad.

Operario del metal:

(Entrevistador: Cuánto tiempo llevas allí?)

Pues allí llevo, ahora mismo, desde agosto. Pero a contratos llevo desde el 2000.

(Entrevistador: Entonces hasta ahora has tenido contratos mes a mes?)

Desde agosto llevo mes a mes, pero trabajando en la empresa esa desde el 2000. Nos mandan al paro, seis meses o incluso un año, y cuando vuelve a subir la producción nos vuelven a llamar otra vez.

(Entrevistador: Y desde el 2000 cuanto tiempo has estado en total? Más o menos.)

Cuánto habré estado? Tres años y algo, igual.

(Entrevistador: Y en paro?)

Lo mismo. Di que he estado en otras empresas. Como no sabes cuándo te van a llamar.

Operaria de alimentación:

Te meñan primero temporal, por la ETT, para conocerte, a ver que tal vas, a ver si eres responsable, y luego cuando te conozcan te hacen por (nombre de la empresa). (9) A mí me dijo que me iba a hacer el contrato. Lo que pasa es que la mayoría de nosotras, las jóvenes, no nos queríamos quedar. Vamos, nos decían: pero a ver, no vas a seguir aquí trabajando, mirad como estamos.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

En general, los trabajadores perciben la brecha que existe con las personas directamente contratadas por la empresa. En el mismo centro de trabajo, realizando la misma labor, se encuentran con otros trabajadores con una situación diferente, como en los casos que hemos visto en el apartado anterior, dedicado a la precariedad en la administración. Esto no parece afectar a las relaciones personales. Sin embargo, si es un límite para la libertad sindical, generándose un nuevo contrato con el resto de trabajadores.

Operario del metal, sobre su pertenencia a un sindicato:

Yo en la fabrica, como digo yo, yo no me puedo cantar (⁹). Entonces yo si, estando en la situación que estoy de temporal, ven que puedo ser un guerrillero ahí⁹ (⁹) Tú tienes tus derechos pero⁹

5. 7. Precarios de sectores secundarios.

El último tipo de precariedad que vamos a tratar es el referido a los trabajos que hemos denominado, siguiendo las teorías institucionalistas del mercado laboral, del sector secundario (Entre otros: Piore, 1975). El rasgo distintivo de estos puestos es que no se tiene opción de ascenso o de promoción profesional, ni en la empresa ni en el sector. Se trata de puestos del sector servicios principalmente, de baja o nula cualificación: Reponedores, trabajos de comida rápida, servicios personales, los segmentos más bajos de la hostelería, etc. Son ocupados por personas sin ninguna formación o por inmigrantes, especialmente ilegales, que no pueden acceder a otros trabajos. Sin embargo por estos puestos también pasan numerosos jóvenes con mayor formación o estudiantes, necesitados de dinero, pues estos puestos no exigen experiencia y son compatibles con el estudio.

Las condiciones de trabajo son malas, con bajos salarios y horarios largos. En estos puestos existe una alta rotación y tienen pocas opciones de estabilidad. La situación del trabajador es de indefensión, y se depende del carácter y de las relaciones que se mantengan con el empresario. Son normales los relatos de abusos y de estafas, especialmente en los casos en que no hay contratos y, sobre todo, cuando se trata de un inmigrante ilegal. Además, otro rasgo distintivo de este tipo de situaciones es la disciplina laboral dura y caprichosa. A pesar de las malas condiciones, el nivel de exigencia es alto, y se pretende un control absoluto sobre el trabajador.

Camarera:

Trabajaba de jueves a domingo. El jueves unas seis horas. Viernes de 12 de la mañana a 12 de la noche. Sábado de 6 de la tarde a cierre. Porque iban los chicos a beber y eso, y el domingo depende,



de 3 a 9 u 8. A veces más horas a veces menos. (9) Si metía más horas en vez de 150 me daban 200. (9) Cómo lo vería él. (9) Qué se me pongan a gritar delante de todo el mundo (9). A veces de irme de la barra e irme a llorar a la cocina.

Servicio doméstico:

Me gustaría más un trabajo que ganara lo que gano ahora, que muchos trabajos, porque los desplazamientos⁹, que estuviera asegurada⁹ (9) Los días que fui a Madrid yo tuve que dejar una persona, y pagar yo. (9) De los sitios en que he estado trabajando sólo una semana he tenido de vacaciones, los tres años que he estado trabajando. Por mi boda, porque tuve que irme a Madrid, que no fueron vacaciones porque tuve que poner a alguien en mi lugar⁹ En total 13 días en tres años.

Albañil en formación (1), de su etapa en una empresa de comida a domicilio:

Lo que pasa es que a mí me gusta poco, es un poco⁹ secta, es lo que dice todo el mundo. Les tienen muy encuadrados en lo que son, en lo que tiene que ser. Estar todos juntos. Un ambiente más estricto. (9) Era como muy⁹ multinacional, que te lo creías tú que realmente formabas parte de (nombre de la empresa). Que te echan y te traen chavales como⁹ Como un estilo de vida casi.

Operario del metal, de su etapa en una ambulancia:

La jornada laboral es de 24 horas, y descansas un día. Y el fin de semana metes 72 horas. Son presenciales todas las horas (9) Puedes estar en tu casa, o tomando un café, mientras no pase nada. (9) Y luego las condiciones de la ambulancia⁹ Pues las ruedas desgastadas, las luces las tenía que arreglar yo.

Jardinero, de su etapa en la hostelería:

Muchas horas, muy poco dinero, y siempre estás puteado. Me pagaban, imagínate el tiempo, dos euros la hora.

Albañil en formación (2), de su etapa en la hostelería:

No era un horario muy asequible... De 3 a 3. (9) Me iban explicando lo que tenía que hacer.

La biografía laboral de las personas que ocupan estos puestos es diversa, pero se caracteriza por la alta movilidad. Por un lado se encuentran personas que no pueden acceder a otro tipo de trabajo, como por ejemplo inmigrantes ilegales o personas sin cualificación o sin estudios reconocidos (inmigrantes legales). Por otro lado se encuentran personas de paso por el sector: Trabajadores que compatibilizan estos

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

trabajos con otros con mejores condiciones. O bien estudiantes, que compatibilizan estos empleos con su formación. Lo que atrae de estos trabajos es que no exigen experiencia, ni formación, ni tampoco una dedicación a largo plazo, no es necesario en muchos casos contrato (lo que en ocasiones es preferido por el trabajador) y es compatible con otras dedicaciones.

Educadora social, de su etapa de estudiante:

Fui bastante tonta entonces. Decidí, con 17 18 años, cobrar más sin contrato, bueno no tanto como podría haber cobrado ahora, y entonces por lo cual llevo cotizados un año y medio. ⁽⁹⁾ He estado trabajando dando clase de ballet, particulares, en (nombre de empresa de comida a domicilio), en (nombre de supermercado), en (nombre de gran superficie)... Cuando acabe la carrera me fui a (nombre de gran superficie) de reponedora. Es una de las salidas de magisterio. ⁽⁹⁾ Cajera, y reponedora en mis ratos libres ⁽⁹⁾. Era a media jornada, de 5 a 9. Bueno, 9:30 realmente, por las noches cierra el supermercado, haces la caja y todo el rollo. Con lo cual esa media hora⁹ por la patilla. ⁽⁹⁾ Ahí lo que hacían eran 3 meses, 3 meses y a la calle.

5. 8. Los trabajadores emigrantes.

Para concluir este capítulo hemos recogido los discursos de los trabajadores emigrantes sobre sus experiencias específicas, fuera de los tipos ideales construidos anteriormente. Evidentemente, este grupo vive situaciones diferentes al resto de los jóvenes trabajadores de Cantabria por el hecho de haber nacido fuera. Una gran parte de su visión del trabajo corresponde con el de los trabajadores nativos. Sin embargo podemos destacar cuatro rasgos específicos en su discurso: el contraste entre las expectativas que tenían antes de llegar a España y la situación que se encuentran, en especial en los primeros momentos; las trayectorias laborales, marcadas por la regularización o no de su situación; Las expectativas específicas con respecto al futuro, tales como el regreso a su país de origen o el reagrupamiento familiar; y la visión respecto al trato que reciben.

Los emigrantes entrevistados coinciden en remarcar la contradicción existente entre las expectativas que tenían antes de llegar y los difíciles momentos que pasaron al principio. Las oportunidades laborales no han sido tan buenas, en cantidad y calidad, como las que esperaban, aunque ya vienen mentalizados para trabajar, independientemente de las condiciones. Los trabajos que se encuentran son del segmento que hemos denominado secundario, sin expectativas, mal pagados y soportando incluso situaciones de sobre-explotación, uno de cuyos máximos exponentes es el de las trabajadoras domésticas interinas y uno de los más generalizados es el de los trabajadores de la hostelería⁴.



Estas dificultades se unen a los problemas relacionados con el desplazamiento: separación de parte o de toda la familia, adaptación a un nuevo país, e incluso a un nuevo idioma, y problemas económicos.

Servicios domésticos (1):

Vine con la idea de un año, máximo, y volver. Por qué? Pensé que aquí, Europa, no hay más que dinero. Y cuando llegue aquí vi que no, que era más difícil. Pase muy mal. Porque para encontrar trabajo⁴, muy, muy, muy difícil. Y menos sin papeles. Y ahora hay más. (⁴) Sí no tienes (papeles), sólo tienes trabajo para interna. Pero para interna explota mucho a la persona. Porque te contrata de una cosa y te pone a hacer lo que tu no estás contratada. (⁴) Te hace trabajar desde la hora que te levantas hasta la hora de dormir. (⁴) Ahorraba más como interna, pero te explotan mucho.

Jardinero:

Esas películas que me contaban de la vieja Europa, todo super moderno. O sea, que yo mismo quería venir. Que no es que haya sido obligado, como hay personas en Ecuador, que tiene hijos, y los trabajos están mal pagados; y tiene que salir.

Encofrador:

Cuando uno se viene aquí se viene con la mentalidad de lo que sea, a lo que sea, da igual, a trabajar. Te mentalizas.

Servicios domésticos (2):

No es tan fácil (⁴). Pensaba que era más fácil.

La trayectoria laboral está marcada por la situación legal. Algunos de los trabajadores entrevistados, aunque actualmente tienen su situación regularizada, han pasado por una etapa en que no tenían permiso de residencia, lo que les obliga a aceptar lo peores trabajos en las peores condiciones. Son conscientes de que se trata de una situación de absoluta vulnerabilidad, pero que se supera por la necesidad de ayudar a los familiares que se han quedado en el país de origen o con la voluntad de lograr la estabilidad mínima que proporciona la regularización. Con el permiso de trabajo la situación mejora tremendamente, pero el primer año sigue siendo difícil, al estar obligados a aceptar sólo trabajos de un sector de determinado.

⁴ Para un estudio específico del papel de la emigración en este sector puede consultarse: Albarracín, D. (2006): Inmigración, relación salarial y hostelería. FECOHT-CCOO, Madrid.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Jardinero:

Primero, cuando vine, de peón de albañilería. Tres meses. Sí, tres meses, dependiendo, porque en aquel tiempo no tenía papeles. Cuando había cualquier revuelo o lo que sea, no. ⁽⁹⁾ Luego repartiendo publicidad, a peseta cada folleto. Luego cuidando niños⁹ Pero claro, todo esto ilegal. Luego de eso trabajé en hostelería, en Somo. Tres meses, los meses de verano. Luego de allí trabajaba en albañilería; allí poca, mes y medio igual. ⁽⁹⁾ Llevo cuatro años aquí, un año ilegal. Y otro puteado, prácticamente, por los papeles. Porque la tarjeta me salió para cuidado de personas mayores. ⁽⁹⁾ Si comparas antes que no tenía papeles y ahora que tengo papeles en un abismo, también. Más que todo tienes la libertad de elegir, sabes?, no estás ahí prácticamente sometido, por decirlo de alguna forma. Nadie te somete. Pero las circunstancias que están por aquel momento, te hacen agachar la cabeza y seguir. Ahora, bueno, es un trato más llevadero, de obrero normal, por así llamarlo; obrero español más o menos de calidad baja. ⁽⁹⁾ Intentan aprovecharte al máximo.

Servicios domésticos (1):

No podían porque no lo podía hacer mientras no tuviera los papeles. Me dijeron que me podían pagar sólo el dinero, lo que me pagaban, y no me podían contratar.

Encofrador:

Yo vine siempre con tarjeta. Al vivir mi madre aquí, entonces, me hizo el visado. Que tenía el patrón que tenía una empresa allí, y por eso me hizo el papeleo. Por eso vine con papeles de construcción. Porque quería yo meterme de camarero y me dijeron que no. ⁽⁹⁾ El visado era de construcción, no podía hacer otra cosa.

Si en el terreno laboral los emigrantes describen una situación de sobre-explotación, en un cuanto a su vida cotidiana las diferencias aumentan respecto a la mayoría de la población. Nos encontramos con personas separadas de sus familiares durante años. Aquellos que envían dinero a su familia a su país de origen ven mermados considerablemente sus ingresos. En contraste con la situación de los trabajadores nativos, para los cuales la familia es un apoyo casi imprescindible para materializar sus planes de vida; los trabajadores emigrantes son los que han de apoyar o incluso mantener económicamente a sus familiares. El problema de la vivienda se agrava en estas situaciones: ya no se trata de emanciparse, sino de vivir en unas condiciones mínimas, sin compartir piso de manera masificada.

Los planes de vida están marcados por la interinidad de su residencia en Cantabria. El discurso predominante está marcado por las dudas respecto al futuro. Las expectativas pueden ser el regreso o el reagrupamiento familiar. El regreso es una incógnita, marcada por las posibilidades económicas y por la



situación del país de origen. El reagrupamiento familiar, o la simple visita a la familia, está condicionado también por los problemas económicos, a lo que se unen dificultades burocráticas de todo tipo.

Servicios domésticos:

Para poder traer a mis hijos tengo que tener permiso de trabajo. ⁽⁹⁾ Hace tres años que no los veo. ⁽⁹⁾ Siempre tienes pegas, porque primero los pasaportes de mis hijos que no los podía sacar, porque como no estoy ahí. No podía sacar ⁽⁹⁾. Pedí en septiembre de 2005 y hasta septiembre de este año no ha venido. ⁽⁹⁾ La mayor tiene 11 años, el mediano tiene nueve y el pequeño cinco, que ese no conozco. Le conozco de hasta los dos años cuando vine. Ahora está cambiado.

Encofrador:

Llegamos a ser 15 en un piso, con niños. Imagínate un piso el doble que esto (50 metros cuadrados). Tienes que turnarte ⁽⁹⁾ La ventaja es que los gastos son menores ⁽⁹⁾. Teníamos 6 camas, contando colchones, y un sofá cama.

Antes no podía irme porque necesitaba un papel de la empresa. ⁽⁹⁾ Las oportunidades de trabajo que he tenido siempre han sido en primavera, marzo, cuando empieza a cambiar el clima, pero en esa época precisamente no podía, porque tenía que renovar los papeles.

Quiero irme. Yo considero que allá tengo más cosas. Aquí es trabajar dormir, trabaja, dormir, un fin de semana salir. ⁽⁹⁾ Si las cosas cuadraran más o menos. ⁽⁹⁾ Ahora cuando me vaya pues lo veré mejor. Y entonces lo decidiré. Me lo plantearé de otra manera. Pues ya diré: vale, dos años más y me voy. Igual digo: vaya, sigue lo mismo, pues no me voy. De vacaciones.

Servicios domésticos (2):

Cuando tienes segunda tarjeta puedes decir^a, yo tengo que alquilar un piso a un año, y si tienes un aval bancal puedes traer a tus hijos.

Llegamos, por último, al problema de la discriminación. Además de la situación de sobre-explotación laboral, nos podemos encontrar con un problema de discriminación por parte de los trabajadores nativos. El discurso no es dramático, tampoco es el problema principal, pero surge a lo largo de la conversación. Los prejuicios y los estereotipos hacia los emigrantes marcan las relaciones con los compañeros, que les llegan a ver como competidores o incluso como delincuentes. Además, nos podemos encontrar con el problema de la auto-discriminación. Como una armonía preestablecida, los emigrantes pueden asumir esta discriminación, integrarla en su percepción y darla por sentada *a priori*, lo cual dificulta su integración social y la mejora de sus condiciones de trabajo.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

Servicios domésticos (1):

Por pocos, muchos pagan. Porque muchas casas tienen miedo de poner gente emigrante en su casa, porque tuvo una mala experiencia y tuvo miedo de que vuelva a pasar.

Servicios domésticos (2):

A mi me importa que persona se comporta bien. Porque yo no he venido aquí que no sé nada, yo también tengo estudios y todo. Me gustaría que se comporta bien conmigo. Yo no he venido aquí para robar o para⁽⁹⁾ Yo considero que esto es el momento, lo puedo hacer, pero no lo voy a hacer toda la vida. Por eso yo he estudiado mucho en mi país. ⁽⁹⁾ A mi no me importa, yo no tengo miedo del trabajo.

Encofrador:

Es más fácil que te trate mal un compañero ⁽⁹⁾ Un compañero puede pensarse que estás robando el trabajo a un compañero. En todas las empresas ⁽⁹⁾. Sobre todo a moros, a negros⁽⁹⁾ A ecuatorianos no tanto. Si uno piensa que un moro o un negro es un cabrón, lo piensa de todos. ⁽⁹⁾ Es más fácil un comentario de un compañero que de un jefe, que te ve como un trabajador más.

Jardinero:

Más o menos lo vas asumiendo, como que siempre tienen que pagarte menos. Cómo que tú siempre tienes que trabajar más horas y la otra peña como que siempre tiene más posibilidades de elegir. También porque viven con sus padres ⁽⁹⁾. El jefe tiende, sabes, a pedirte a ti primero. Por eso te digo que es siempre un poco menos. Pero eso viene por uno mismo ⁽⁹⁾ El último comentario que he tenido es que siempre hay elección por el de aquí, y hasta lo ves normal. ⁽⁹⁾ La conversación con otro extranjero⁽⁹⁾ lo ve más o menos normal. ⁽⁹⁾ Como que tienes que trabajar más de por hecho, porque no tienes el carnet naranja (DNI). ⁽⁹⁾ Los emigrantes siempre vienen a hacer el trabajo que no quieren aquí, y eso se da por hecho.

Capítulo 6



CONCLUSIONES



6. CONCLUSIONES.

APÉNDICE I: LA OPINIÓN DE LOS JÓVENES SINDICALISTAS.

En el grupo de discusión con jóvenes delegados de CC.OO. se buscaba obtener las claves que conforman las principales causas y efectos de la precariedad laboral juvenil en el ámbito de las relaciones laborales en Cantabria, todo ello a partir del intercambio de impresiones, entre los propios trabajadores de distintos sectores de actividad, obteniendo de esta forma la visión que ellos, como representantes de los trabajadores, tienen del problema. En suma, analizar entre todos, el tema propuesto para obtener una radiografía más aproximada, más certera de la cuestión objeto del estudio

Para cumplir este objetivo utilizamos la técnica del árbol de problemas. Este método se emplea para identificar de forma participativa una situación negativa (problema central). Luego se debe determinar tanto las causas que lo generan como los efectos negativos, y plasmarlo de manera gráfica en un árbol de problemas. De esta forma se intenta desmenuzar un problema complejo en sus causas concretas.

En la segunda fase se intenta invertir el árbol de problemas, proponiendo soluciones a las causas para llegar a la solución del problema central. Para cada componente del árbol de problemas ha de encontrarse su correlato positivo, y plasmarlo en la columna de jerarquía de objetivos.

1. Perfil de los integrantes del grupo de discusión.

El grupo de discusión estuvo compuesto por seis personas, jóvenes trabajadores de distintas empresas de Cantabria, de los cuales cinco son varones, dos de ellos trabajadores de un taller de metal y ventanas pvc, y el resto empleados en; sanidad, comercio de gran superficie, y multinacional fabricante de neumáticos, y por último una chica empleada en una empresa de servicios de cobro de estacionamiento limitado.

Todos ellos con edades comprendidas entre los veinticinco y los treinta y cinco años, y con importante experiencia como representantes de los trabajadores; como delegados de personal y miembros de comité de empresa en sus respectivos centros de trabajo, producto de lo cual pueden manifestar, por vivencias propias, lo que supone el empleo en condiciones de precariedad laboral, más aun las consecuencias que esto supone en sus vidas, y su intento desde la perspectiva del activista sindical de invertir la dinámica de precarización de las condiciones actuales del mundo del trabajo.



2. Definición del problema.

El problema objeto de la discusión grupal es la precariedad laboral juvenil, y siendo más precisos, y tomando una visión de conjunto de las relaciones laborales en el marco de Cantabria y del resto del Estado, la definición no debe quedar reducida -aunque sean quienes más lo padecen- a un problema específicamente de jóvenes, sujeto a una coyuntura de edad, como un acné sociolaboral juvenil curable con el mero paso del tiempo, sino que este es un fenómeno del mercado de trabajo español marcadamente estructural, con una dinámica creciente y renuente a la reversibilidad. Queda definida para el arranque del diálogo entre los miembros del grupo como las condiciones de trabajo ligadas a una situación de vulnerabilidad, y desprotección que el empleado padece diariamente en su puesto de trabajo. Expresado en múltiples formas; salarios bajos, excesiva temporalidad y rotación en el empleo, alta siniestralidad laboral, nula protección sindical, trabajo de horas extras no retribuidas, etc.

Condiciones de trabajo, que muchas veces difieren de las disfrutadas por trabajadores más veteranos incorporados al mundo del trabajo con anterioridad, y por tanto segmentan y dualizan de alguna forma la clase trabajadora, dando lugar así al nacimiento de una subclase trabajadora de empleos desvalorizados, mal retribuidos, temporales, en definitiva precarios.

3. Identificación de los efectos y el problema central.

En el siguiente gráfico, tipo árbol de problemas, situamos los aspectos más característicos, más relevantes de lo que, a juicio de los integrantes del grupo de discusión, significa el desempeño de una prestación laboral en condiciones de precariedad; son situaciones comunes del día a día en su puesto de trabajo que afloran en la conversación e interacción grupal. La aportación individual y posterior puesta en común de los jóvenes trabajadores van esbozando el *retrato robot* o tipo de joven trabajador precario, y las condiciones que asimismo les acompañan, y que, independientemente del sector de actividad al que pertenecen, comparten transversalmente análogas situaciones de vulnerabilidad laboral.

De lo expresado por ellos se desprende, por tanto, los siguientes *síntomas* de un trabajo precario; salarios bajos en su inmensa mayoría ante la presión de los precios y las exigencias económicas, (como la hipoteca de la vivienda, la letra del coche, la bolsa de la compra, etc.⁹), o salarios más bajos frente a empleados de mayor veteranía en el centro de trabajo y detentadores de mejores condiciones (fenómeno de la doble escala salarial asociada también a un despido más barato), exposición a gran riesgo de siniestralidad laboral, con grandes ausencias de prevención de los riesgos para la salud y la

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

seguridad de los jóvenes trabajadores precarios, ligado esto, por un lado a la falta de formación y a la existencia de una altísima y obligada rotación en el empleo, y por otro, a una acusada temporalidad y eventualidad en la contratación, expresado en el encadenamiento de contratos, en su inmensa mayoría hechos en fraude de ley. También se causaliza el funcionamiento de *agentes precarizantes* como las Empresas de Trabajo Temporal, y las empresas *subcontratas* que por su propia naturaleza y objeto empresarial, generan intrínsecamente unas condiciones de trabajo netamente precarias; que además segmentan y dividen a clase trabajadora creando una dualidad entre estables y precarios, que fomenta la desunión y la toma de compromiso reivindicativo para paliar estas situaciones, lo cual redundan en un alejamiento de los jóvenes trabajadores de la actividad sindical en la empresa, plasmado incluso en lo más elemental de la actividad de la negociación colectiva, como es el desconocimiento de su convenio colectivo y más aun de los derechos laborales estatuarios. Los integrantes del grupo, recordemos, representantes de los trabajadores al tiempo que empleados señalan, mostrando así una actitud crítica hacia el funcionamiento de las centrales sindicales, que otro efecto consustancial de la precariedad laboral es la docilidad de la actividad sindical actual. A su juicio, en boca de los más críticos, incapaces de plantar cara a los efectos de la precariedad laboral y a los causantes del deterioro de la calidad del empleo.

Efectos y problema central:

Precariedad laboral. Efectos:

- Abaratamiento del despido.
- Alta temporalidad y eventualidad.
- Impago de horas extras.
- Doble escala salarial.
- Falta de compromiso.
- Inseguridad y siniestralidad laboral.
- Subcontratación, ETTs.
- Bajos salarios.
- Mal funcionamiento de las mutuas.
- Falta de formación.
- Desconocimiento convenio colectivo y derechos.
- Sindicatos dóciles.



La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo

en mi empresa cada vez hay mayor número de subcontratación, antes hace años todos vestíamos del color azul, y los de afuera llevan mono de trabajo naranja (empleados de las empresas subcontratadas), entonces, antes predominaba el azul, y ahora solo se ve el color naranja^a y a estas personas se les va encadenando contratos hasta el infinito, nunca llegan a ser estables. Allí hay gente que lleva diez años en esa situación^a

en mi empresa hay gente trabajando con muchos años que sigue siendo temporal, así que no es solo algo propio de las personas jóvenes, la precariedad se sufre igual a todas las edades.

en mi centro de trabajo, casi todo el mundo es indefinido, pero luego hay gente de ETT's y luego gente (Merchant) que son empleados para reponer el producto y que están contratados por el salario mínimo^a

la falta de formación ligada a la altísima temporalidad es fuente de la alta siniestralidad y accidentalidad laboral.

para mi todo se debe a que aquí en España el despido es prácticamente libre, es tan barato, que despedir a un trabajador es casi gratis, es libre, o al menos muy barato para despedirte, por tanto la empresa siempre decide y manda sobre ti, si te puedo echar sin un duro mejor, pero si tengo que pagar dos también te vas a la calle, y todo eso conlleva a que las condiciones de trabajo sean cada vez peores; bajos salarios, temporalidad, precariedad,^a

que el despido sea cada vez más barato, es consecuencia de que no hay solidaridad y de que la gente no está unida, además hay una gran ausencia de la gente joven en la participación de la vida política y sindical.

Muchas veces el afiliado sólo se preocupa del salario, hasta tal punto que le entregas el texto del convenio colectivo, y pasan las hojas hasta el final para buscar las tablas salariales, y dicen - Ah, aquí está lo que buscaba cómo si lo demás no fuera también importante!. Además no hay compromiso solo interés!

los sindicatos y los partidos políticos actuales es un reflejo del funcionamiento de la sociedad en la actualidad; la doble escala salarial que es un efecto de la política empresarial, es también debida al miedo de los agentes sociales a combatir, hay que hacer ahí una autocritica porque muchas veces eso son cosas que lo hemos firmado los sindicatos ante el miedo a la deslocalización y al chantaje empresarial.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

el movimiento obrero consiguió conquistas de derechos laborales y sociales con la lucha, y hoy vivimos una etapa de retroceso; aquella unión y ese espíritu de lucha de los años fuertes del movimiento obrero y sindical de los setenta y los ochenta han dado paso a un gran pasotismo político y sindical, porque tener un 98 % de afiliación en la empresa no significa necesariamente un mayor compromiso^a ^a la sociedad ha entregado en bandeja un gran poder a los empresarios, somos la generación del tu-no-te-metas ~en-los.

4. Identificación de las causas principales.

En esta siguiente fase, los empleados y sindicalistas intentan buscar a los agentes causales y responsables del incremento de las condiciones precarias del trabajo en Cantabria y por extensión en España.

Se identifican las siguientes causas del problema central que podrían agruparse en distintos niveles de alcance; en primer lugar; se señaló en la discusión grupal a la política económica neoliberal imperante (asociada a la globalización económica y al pensamiento único) como la responsable de que las instituciones públicas hayan impuesto políticas de marcado corte neoliberal que favorecen los intereses empresariales frente al deterioro de las condiciones de trabajo, medidas que van desde la reducción del papel de los estados nación frente al poder creciente e imparable de las empresas multinacionales, fácilmente visible, por ejemplo, en el constante chantaje que los segundos hacen a los primeros con la amenaza constante de la temida deslocalización empresarial, hasta la aplicación de un determinado modelo productivo, pasando por la continua desregulación del mercado de trabajo.

En otro nivel se encuentran; causas que se confunden con los propios efectos de la propia precariedad laboral, son hechos que se retroalimentan entre sí, y como la afamada gallina y su huevo del refranero español, por consiguiente para los miembros del grupo de discusión pese a padecer sus efectos en sus centros de trabajo diario, les supone una difícil tarea determinar cual de los dos es origen del otro. Entre estas encontramos las siguientes; desunión entre los propios trabajadores, el miedo a la coacción empresarial, la falta de compromiso y la falta de ausencia de los jóvenes en la vida sindical de las empresas, o la propia idiosincrasia de la clase empresarial. Luego en último lugar están otras causas que se salen del ámbito laboral y los integrantes del grupo de discusión señalan la propia naturaleza humana que es insolidaria y egoísta o la falta de una trayectoria reivindicativa en la cultura e identidad cántabra.



Problema central y causas principales:

Precariedad laboral. Causas:

- Desunión entre los trabajadores.
- Miedo, coacción empresarial.
- Ausencia de protagonismo de gente joven en los sindicatos.
- Sometimiento a presión económica (hipoteca, coche, etc.).
- Naturaleza humana insolidaria.
- Ausencia de identidad cántabra reivindicativa.
- Los empresarios van a lo fácil.
- Política económica neoliberal:
 - Desregularización del mercado de trabajo.
 - Consumismo. Sólo nos importa el salario.
 - Amenaza de deslocalización empresarial.
 - Retroceso de Estados frente a empresas.

Hoy en día hay un consumo exagerado^a yo que estoy en el sector del automóvil lo veo, fabricamos ya solo ruedas para coches de lujo, muy caros, porque cada vez se venden más los coches caros, y cómo es posible si cada vez se tienen más problemas para llegar a fin de mes? , pues esa es la sinrazón; la gente no llega a fin de mes y tiene un coche de la hostia, ^a está endeudada porque ha entrado en esa dinámica de gasto y consumismo, y hay que trabajar más y más para mantenerlo. I .. y es una dinámica impulsada por los de arriba, para atar a la gente. I

para los empresarios es más rentable siempre la situación de conflicto, dividir a la gente para así lograr, que no exista unión entre los empleados, y por tanto mejoras colectivas, para ellos es mejor pactar condiciones individuales y así sembrar desconfianza y desunión. I

hay miedo a actuar, existe miedo a las represalias; los compañeros hablan por las esquinas, y te dicen cosas, porque están muy quemados pero luego no se implican, porque hay miedo. I

todo el mundo esta muy endeudado; la hipoteca, el crédito del coche^a entonces la gente si no es por las horas extras con lo que se aumenta el salario a de fin de mes un poco no se consigue llegar a fin de mes, entonces claro los empresarios te amenazan lo primero con retirarte las horas extras, y claro la gente se echa para atrás y no se mueve porque claro todos están acostumbrados a vivir al día

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

con ese dinero con que ya cuentan, porque subir de nivel de vida y gasto es fácil pero reducirlo, claro nadie está dispuesto.!

el problema es la legislación laboral, hecha cada vez más a la medida de los empresarios, esta es la madre de todos los males que sufren los jóvenes y no tan jóvenes; temporalidad, falta de formación, precariedad ⁹¹

lo que empezó siendo un problema de los países del tercer mundo, hoy en día es un problema global. Hoy cualquier empresa te amenaza con irse a producir a otro sitio. Todo esto se debe a la pérdida del poder real de la figura de los estados nacionales frente a los grandes poderes económicos de las empresas multinacionales, que yo creo que empezó tras el fin de la II guerra mundial y que año a año ha ido creciendo. Frente a esto ha existido una total ausencia de una resistencia y una estrategia rápida de respuesta para frenar dicho proceso por parte de los sindicatos y organizaciones sociales.!

la atención de la sociedad está orientada al dinero, al tanto tienes tanto vales, se mira a la economía del que más tiene. La amenaza continua del empresario que consiste en si te mueves un poco me voy, se ve como algo normal, así como a la pasividad de las altas instancias ante el abuso, y el atropello frente a estas situaciones!

yo creo que la gente es así, el ser humano es así, es y ha sido insolidario, es un problema que ha pasado siempre, y que siempre ha sido así por la propia naturaleza humana!

también es un problema de identidad y de cultura reivindicativa; aquí por ejemplo siempre ha existido menor espíritu de lucha y reivindicación frente a por ejemplo, los vascos, quienes han estado mucho más unidos en la lucha obrera yo he trabajado allí hace años, y recuerdo las luchas obreras de los astilleros y del metal en los ochenta en la reconversión industrial, en la que se unían las plantillas en la lucha de los trabajadores de los astilleros. Era para verlo, era espectacular!

5. Propuesta de objetivos: reforzar la actividad sindical.

Tras el desarrollo de las causas llega el momento de la propuesta de objetivos. En esta tercera fase del desarrollo del grupo de discusión llega el momento de proponer alternativas que desde el ámbito de cada puesto de trabajo de cada empresa sirvan para frenar los procesos de precarización del empleo. Obviando otras medidas de carácter más político, sin salir de lo laboral, como no podía ser de otra



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

manera, la propuesta de los jóvenes sindicalistas es netamente sindical, centrada en las ideas fuerza clásicas de la actividad de las organizaciones sindicales; lograr la implicación de los trabajadores y reforzar unidad del conjunto de los empleados para de forma solidaria demostrar un espíritu de reivindicación permanente frente a instituciones y empresas.

El eje de toda esa acción es vencer las resistencias de los jóvenes trabajadores a acercarse a la actividad de los sindicatos en su centro de trabajo, según los integrantes del grupo hay que implicar a los jóvenes pese al miedo a la represión y a las coacciones empresariales que, ante su acusada vulnerabilidad laboral, sufren cada día los empleados precarios. Es necesario romper esa dinámica de precariedad-miedo-inmovilismo-precariedad.

Para ello es imprescindible que el representante de los trabajadores sea paciente y sepa escuchar a resto de trabajadores a quien representa, es valioso mostrar resultados, allí donde se logran mejoras laborales producto de una eficiente actividad sindical redundan en una alta implicación de los jóvenes en los sindicatos (se afilian, participan en las secciones sindicales, acuden a asambleas..), también es imprescindible para este objetivo que el funcionamiento de los órganos de representación como el comité de empresa sea transparente para que no haya lugar al cuestionamiento por parte de sus representados.

La implicación de todos en la actividad sindical supone una mejora de la situación laboral en los centros de trabajo donde exista una cierta organización entre los trabajadores, que conlleva mejoras inmediatas, como por ejemplo, la aplicación de la tabla salarial del convenio colectivo del sector en empresas donde los empleados cobren por debajo de lo legalmente establecido.

Pero, el discurso del grupo es más ambicioso, va ya más allá de la mera aplicación de la ley existente en los centros de trabajo donde no se cumple, y consideran que entre las alternativas planteables cabe la reforma de la legislación laboral para, entre otras cosas, abordar la excesiva siniestralidad laboral o la contratación temporal hecha en su mayoría en fraude de ley, o para imponer una reducción de la jornada laboral que suponga un reparto del empleo sin coste económico alguno para los trabajadores.

Estas son a su juicio, solo algunas de las medidas, que en el contexto actual pueden llevarse a cabo, o al menos negociar su establecimiento, dado que los sindicatos tienen un importante papel en el llamado *dialogo social*, producto del cual los acuerdos logrados con patronal y gobierno conllevan reformas de la legislación laboral y de seguridad social. Los jóvenes sindicalistas del grupo de discusión

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



entienden que los sindicatos deben ser más ambiciosos y usar su influencia y su poder de *co-legislador* para establecer medidas que puedan suponer intervenir en la realidad sociolaboral para transformarla adecuándola a los intereses de los trabajadores más desprotegidos.

Propuestas de alternativas;

Alternativas para reducir la precariedad en el empleo:

- Reducción de jornada.
- Cambiar la legislación laboral.
 - Reforzar la unión dentro del sindicato
 - Implicar a los jóvenes en la actividad sindical.
 - Mostrar resultados.
 - Funcionamiento transparente del Comité de empresa.
 - Saber escuchar a los trabajadores.
 - Reducción de jornada laboral.



APÉNDICE II: AN LISIS MULTIVARIABLE DE LOS FACTORES ASOCIADOS A LA PRECARIEDAD.

CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA PRECARIEDAD⁵.

España, asalariados y parados con empleo anterior:

	Coefficiente	Cambio en la razón de ventaja	
Edad	-0,076	0,926	***
Extranjero	0,797	2,219	***
Nivel de estudios	-0,519	0,595	***
Mujer	0,483	1,622	***
Sectores:			***
Industria	-1,351	0,259	***
Construcción	0,004	1,004	
Servicios (privado)	-1,164	0,312	***
Administración pública	-0,710	0,492	***
Constante	3,298	27,066	***

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, tercer trimestre de 2006.

Significación: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Chi-cuadrado de la mejora del modelo: Significativa al 99%.

Predicción general del modelo: 73,9%.

Seudo- R^2 : R^2 de Cox y Snell = 0,169, y R^2 de Nagelkerke = 0,239.

⁵ El signo del coeficiente nos indica, si es positivo, que se trata de un factor de riesgo (al aumentar la categoría aumenta la posibilidad de que se produzca el fenómeno estudiado, en este caso la temporalidad o el desempleo) y, si es negativo, que se trata de un factor de protección. El coeficiente forma parte de la fórmula de la curva logística que se utiliza para calcular las probabilidades de pertenencia a un grupo o a otro. Chi-cuadrado es la medida utilizada para averiguar si la mejora del modelo con respecto al inicial, sin variables predictoras, es significativo. La predicción general del modelo es la proporción de casos sobre los que se predice acertadamente su pertenencia a uno u otro de los grupos. Las pseudo- R^2 son medidas similares a la R^2 , aunque con valores más bajos, y sirven para calcular la varianza explicada.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA PRECARIEDAD.

Cantabria, asalariados y parados con empleo anterior:

	Coefficiente	Cambio en la razón de ventaja	
Edad	-0,079	0,924	***
Extranjero	1,041	2,831	***
Nivel de estudios	-0,365	0,694	***
Mujer	0,478	1,613	***
Sectores:			***
Industria	1,723	5,601	
Construcción	2,896	18,095	***
Servicios (privado)	1,649	5,200	
Administración pública	1,838	6,283	*
Constante	0,328	1,389	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, tercer trimestre de 2006.

Significación: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Chi-cuadrado de la mejora del modelo: Significativa al 99%.

Predicción general del modelo: 73,8%.

Seudo-R²: R² de Cox y Snell = 0,174, y R² de Nagelkerke = 0,246.



CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA PRECARIEDAD.

España, asalariados y parados con empleo anterior menores de 35 años:

	Coefficiente	Cambio en la razón de ventaja
Edad	-0,152	0,859 ***
Extranjero	0,749	2,114 ***
Nivel de estudios	-0,076	0,927 **
Mujer	0,280	1,324 ***
Sectores:		***
Industria	-1,022	0,360 ***
Construcción	-0,218	0,804 *
Servicios (privado)	-0,987	0,373 ***
Administración pública	-0,129	0,879
Constante	4,536	93,323 ***

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, tercer trimestre de 2006.

Significación: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

Chi-cuadrado de la mejora del modelo: Significativa al 99%.

Predicción general del modelo: 65,6%.

Seudo- R^2 : R^2 de Cox y Snell = 0,128, y R^2 de Nagelkerke = 0,170.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

CARACTERÍSTICAS ASOCIADAS A LA PRECARIEDAD.

Cantabria, asalariados y parados con empleo anterior menores de 35 años:

	Coefficiente	Cambio en la razón de ventaja	
Edad	-0,213	0,808	***
Extranjero	1,524	4,593	***
Nivel de estudios	0,163	1,177	
Mujer	0,244	1,276	
Sectores:			***
Industria	1,133	3,104	
Construcción	1,446	4,246	
Servicios (privado)	0,712	2,038	
Administración pública	1,781	5,934	
Constante	4,051	57,478	***

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa, tercer trimestre de 2006.

Significación: * $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$.

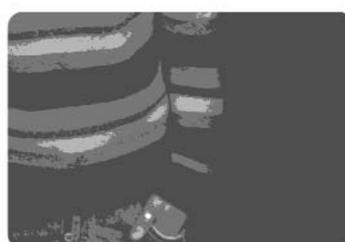
Chi-cuadrado de la mejora del modelo: Significativa al 99%.

Predicción general del modelo: 68,2%.

Seudo- R^2 : R^2 de Cox y Snell = 0,174, y R^2 de Nagelkerke = 0,232.



BIBLIOGRAFÍA



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*

FIM  Fundación de
Investigaciones
Marxistas

BIBLIOGRAFÍA

ALBARRAC N, Jesús (2006): *Inmigración, relación salarial y hostelería*. Federación Estatal de Comercio, Hostelería y Turismo de Comisiones Obreras, Madrid.

AVERITT, Robert T. (1968): *The dual economy*. Morton and Co., Nueva York.

OBJOVI (2006): *El acceso de los y las jóvenes a la vivienda libre y protegida*. Boletín n 15, segundo trimestre de 2006. Consejo de la Juventud de España, Madrid.

BILBAO, Andrés (1999): *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad en el trabajo*. Asociación Los Libros de la Catarata, Madrid.

BRAVERMAN, Harry (1987): *La degradación del trabajo en el siglo .XX*. Nuestro tiempo, México.

CASTILLO, Juan José y LPEZ CALLE, Pablo (2001): *Los trabajadores del Polo. Una cadena de montaje en el territorio*. Universidad Complutense de Madrid y Universidad Pública de Navarra, Pamplona.

CASTILLO, Juan José y LPEZ CALLE, Pablo (2004): *Los hijos de las reformas laborales: Trabajo, formación y vivienda de los jóvenes en la Comunidad de Madrid*. Unión General de Trabajadores, Madrid.

CROMPTON, Rosemary (1994): *Clase y estratificación*. Tecnos, Madrid.

D AZ SALAZAR, Rafael (2003): *Trabajadores precarios, el proletariado del siglo XXI*. HOAC, Madrid.

DOERINGER, Peter B. y PIORE, Michael J. (1985: 1970): *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid

ELEJABEITIA, Concepción de; ELEJABEITIA, Carmen de; FERNANDEZ DE CASTRO, Ignacio; F.S.V. y TRASALVA, Germán de (1976): *La clase obrera protagonista del cambio*. Elías Querejeta ediciones, Madrid.

CES (2005): *El papel de la juventud en el sistema productivo español*. CES, Madrid.

GALA DURAN, Carolina (1997): Supuestos y consecuencias de la utilización inadecuada de las empresas de trabajo temporal, en *Documentación laboral*, n 10, Madrid.



G. POLAVIEJA, Javier (2003): *Estables y precarios. Desregularización laboral y estratificación social en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Madrid.

ICANE (2006): *Encuesta social de Cantabria*. Instituto Cántabro de Estadística, Santander.

IESE ~ Adecco (ILSA) (2006): *Indicador laboral de Comunidades Autónomas*. IESE ~ Adecco (ILSA), Madrid. (Nota de prensa)

JACOBY; Sanford M. (1988): El desarrollo de los mercados internos de trabajo en las empresas industriales americanas], en: OSTERMAN, Paul (1988): *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, Madrid.

LACALLE, Daniel (2006): *La clase obrera en España: Continuidades, transformaciones, cambios*. El Viejo Topo y Fundación de Investigaciones Marxistas, Barcelona.

LACALLE; Daniel y SNCHEZ IGLESIAS, Eduardo (2006): *Estudios sobre la situación socio-laboral de la juventud en Cantabria*. Boletín n.º 1, cuarto trimestre de 2006. Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras de Cantabria y Fundación de Investigaciones Marxistas, Santander.

MEG AS, Eusebio (Coordinador; 2006): *Jóvenes y política*. Instituto de la Juventud, Madrid.

OSTERMAN, Paul (1988): La naturaleza y la importancia de los mercados internos de trabajo], en: OSTERMAN, Paul (1988): *Los mercados internos de trabajo*. Ministerio de Trabajo y la Seguridad Social, Madrid.

PETRAS, James (1995): *El informe Petras*. Ajoblanco, Barcelona.

PIORE, Michael J. (1975): Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo], en: Toharia, Luis (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Alianza Editorial, Madrid.

RUIZ OLABUENAGA, José Ignacio (1996): *Metodología de la investigación cualitativa*. Universidad de Deusto, Bilbao.

SNCHEZ MORENO, Estaban (2004): *Jóvenes: la nueva precariedad laboral*. Secretaría Confederal de Juventud de Comisiones Obreras, Madrid.

*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*



SECCIÓN DE ECONOMÍA Y SOCIEDAD DE LA FIM (2007): *Estudio sobre la situación socio-laboral de la juventud en Cantabria*. Boletín n.º 2, primer trimestre de 2007. II. Secretaría de Juventud de Comisiones Obreras de Cantabria y Fundación de Investigaciones Marxistas, Santander.

SEGURA, Julio (Coordinador; 2006): *La productividad en la economía española*. Fundación Ramón Areces, Madrid.

TOHARIA, Luis y CEBRIÁN, Inmaculada (2006): *Análisis longitudinal de la rotación laboral en función de los historiales laborales: explotación de la nueva base de datos de la seguridad social*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y Universidad de Alcalá, Madrid (no publicado).



*La juventud precaria en Cantabria
Por debajo del mileurismo*