



Nafarroa Bai

**ENCUENTROS
SOCIALES
PARA EL CAMBIO**

**GIZARTE
TOPAKETAK
ALDAKETARAKO**

**PRECARIEDAD Y SECTORES
SOCIALES DESFAVORECIDOS
PREKARIETATEA eta
GIZARTEKO ATAL
BAZTERTUAK**

Marzo de 2007ko Martxoan



Nafarroa Bai

ENCUENTROS SOCIALES PARA EL CAMBIO

10 de marzo de 2007
Cines GOLEM Iruña

9.45h. -Inauguración Encuentros
10.00-11.30h. -Sesiones
simultáneas

1. Acción Social con Personas Mayores, Diversidad funcional e Inclusión social
2. Violencia de género
3. Infancia y Adolescencia,
4. Vivienda social y de integración
5. Salud y Atención Sanitaria
6. Precariedad y sectores sociales desfavorecidos, que incluye Precariedad Laboral juvenil, Empleadas de Hogar y cuidadoras y Medidas Presupuestarias para sectores más desfavorecidos
7. Inmigración
8. Cooperación al Desarrollo

11.30-11.45. - Descanso, café
11.45-12.30. - Plenario
Conclusiones de las sesiones
simultáneas

12.30-14.00. - Mesa redonda:
Luis Sanzo, miembro de la Red Renta Básica
Antonio Antón, profesor sociología Universidad Autónoma de Madrid

GIZARTE TOPAKETAK ALDAKETARAKO

2007ko Martxoaren 10a
GOLEM ZINEMAK Iruña

9.45h. - Hasiera-ekitaldia
10.00-11.30h. - Gaikako saioak
aldi berean

1. Gizarte Ekintza Adinekoekin, Aniztasun funtzionala eta Gizarte barneratzea
2. Genero bortizkeria
3. Haurtzaroa eta Nerabezaroa
4. Etxebizitza soziala eta integraziorakoa
5. Osasungintza eta Osasun Arreta
6. Prekarietatea eta gizarteko atal baztertuak; honen barnean dira Gazteen Lan Prekarietatea, Etxeko langileak eta zaintzaileak eta atalik baztertuenen aldeko Aurrekontu alorreko Neurriak
7. Inmigrazioa
8. Garapenerako Lankidetzak

11.30-11.45. - Atsedena, kafea

11.45-12.30. - osoko batzarra.

Aldi bereko saioen ondorioak

12.30-14.00. - Mahai-ingurua:

Luis Sanzo, Oinarrizko Errenta Sareko kidea

Antonio Antón, Soziologia irakaslea Madrilgo Unibertsitate Autonomoan

PRESENTACIÓN

Este documento, que tienes en tus manos es, junto con otros, fruto del trabajo de varios grupos de personas pertenecientes a Nafarroa Bai y de otras personas independientes de izquierdas. Desde Na-Bai -y creemos, igualmente, desde las otras izquierdas de Navarra- la *cuestión social* será uno de los ejes centrales del cambio alternativo a la derecha. A ello pretenden contribuir estos "Encuentros sociales para el cambio".

Uno de los objetivos fundamentales de Nafarroa Bai es trabajar, desde el Gobierno o desde la oposición, por fortalecer las políticas sociales públicas a favor de las mayorías y por reducir drásticamente las desigualdades sociales mediante la decidida atención a los sectores más desfavorecidos. Y esto pasa, a nuestro juicio, por reforzar y repensar el Estado del Bienestar.

El temario es parcial y quedan fuera capítulos fundamentales como educación. Se abordan los siguientes temas:

1. Acción Social
2. Personas Mayores
3. Diversidad funcional
4. Inclusión social
5. Violencia de género
6. Infancia y Adolescencia,
7. Vivienda social y de integración
8. Salud y Atención Sanitaria
9. Precariedad y sectores sociales desfavorecidos, que incluye Precariedad Laboral juvenil, Empleadas de Hogar y cuidadoras y Medidas Presupuestarias para sectores más desfavorecidos
10. Inmigración
11. Cooperación al Desarrollo

Con estos Encuentros pretendemos iniciar un diálogo permanente con organizaciones sociales y con personas que trabajan en los diferentes ámbitos sociales. Te invitamos a tomar parte en ellos y agradeceremos tus análisis, propuestas, críticas, aportaciones y sugerencias. Perseguimos, asimismo, un objetivo común a las izquierdas de Navarra: el anhelado cambio social.

AURKEZPENA

Eskuartean duzun dokumentu hau, beste zenbaitekin batera, Nafarroa Bai kide batzuek osatutako talde zenbaiten eta ezkerreko independenteak diren beste hainbat en lanaren emaitza da. Na-Baitik-eta, uste dugunez, Nafarroako gainerako ezkerretatik ere- *gizarte-auzia* izanen da ardatz nagusietako bat eskuinaren alternatiba osatzerakoan. Auzi horretan ekarpena egitea da, hain zuzen, "Aldaketarako *gizarte-topaketa*" hauen helburua.

Nafarroa Bairen helburu nagusietako bat, hain zuzen, Gobernutik nahiz oposiziotik arituta ere, gehiengoan aldeko *gizarte-politika publikoak* indartzeko eta *gizarte-desberdintasunak* nabarmen murrizteko lan egitea da, hori lortzeko baztertuenen gaineko arreta indartuz. Gure ustez, horretarako bidea Ongizatearen Estatua indartzea eta horren gaineko gogoeta berriz egitea da.

Gai-sorta hau osatu gabea da, eta hainbat atal, hezkuntza, besteak beste, kanpoan geratu dira. Hona hemen landuko diren gaiak: 1. *Gizarte Ekintza*; 2. *Adinekoak*; 3. *Aniztasun funtzionala*; 4. *Gizarte barneratzea*; 5. *Genero bortizkeria* 6. *Haurtzaroa eta nerabezaroa*. 7. *Etxebizitza soziala eta integratzailea*. 8. *Osasungintza eta Osasun Arreta*. 9. *Prekarietatea eta gizarteko atal baztertuenak*; honen barnean dira *Gazteen Lan Prekarietatea, Etxeko langileak eta zaintzaileak eta atalik baztertuenen aldeko Aurrekontu alorreko Neurriak* 10. *Inmigrazioa*; 11. *Garapenerako Lankidetzak*.

Topaketa hauek antolatzerakoan, *gizarteko alor desberdinetan lanean ari diren pertsona eta erakundeekin etengabeko elkarrizketa* hasteko asmoa dugu. Horrenbestez, bertan parte hartzeko gonbitea luzatzen dizugu, zeure analisiak, proposamenak, kritikak, ekarpenak zein iradokizunak estimatuko baititugu. Aldi berean, Nafarroako ezkerren helburu komuna dugu gogoan: *gizarte aldaketa*.

INDICE

PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL.....	4
EMPLEADAS DE HOGAR.....	19
PROPUESTAS PRESUPUESTARIAS.....	32

PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL

El primer interrogante a tratar en relación con las condiciones de empleo de las y los jóvenes trabajadores es el siguiente: Qué dimensión y qué tendencias tiene la precariedad laboral juvenil. Su contestación pretende resolver algunas incógnitas para abordar mejor el análisis de las trayectorias laborales de los jóvenes, su conciencia social y sus estrategias adaptativas e individuales. Son fundamentales para establecer conclusiones sobre las trayectorias laborales de la juventud, comprobar la permanencia de un segmento precario y evaluar las consecuencias sociales, sus posibles efectos y la conformación de las identidades juveniles. Estas condiciones sociolaborales y de empleo de la juventud y su percepción constituyen el primer polo de la relación entre la gente joven trabajadora y sindicatos. Este análisis es un punto de partida necesario para evaluar los cambios en la conciencia y la actitud de las y los jóvenes trabajadores con respecto a la acción sindical y a los sindicatos, para establecer las razones de sus escasos vínculos, evaluar las dificultades de la acción colectiva de los jóvenes en el ámbito sociolaboral y poder adoptar las políticas más adecuadas para la conexión con los sectores jóvenes y precarios. Así, en este artículo se expone, como punto de partida, el concepto de precariedad laboral, clave para la interpretación de esas tendencias, y se hace un breve resumen del diagnóstico sobre el mercado de trabajo juvenil y las trayectorias laborales de los jóvenes.

A) EL CONCEPTO DE PRECARIEDAD, CLAVE PARA INTERPRETAR LAS TRAYECTORIAS LABORALES

En primer lugar es necesario precisar el concepto de precariedad para interpretar las dinámicas y trayectorias laborales de las y los jóvenes. Aquí se sintetizan los tres planos y las dos dimensiones de la precariedad.

Este concepto de precariedad laboral abarca tres planos. El primero y más usual hace referencia a **la inestabilidad e inseguridad del empleo**, incluyendo la situación directa de desempleo. Esa situación 'precaria' hace referencia a la flexibilidad 'externa' del empleo, fundamentalmente a la temporalidad. La inestabilidad del empleo puede combinar periodos de paro, empleo temporal y empleo indefinido. Igualmente, esa inseguridad del empleo afecta a una parte de los empleos a tiempo parcial y autónomos y, especialmente, al conjunto del empleo irregular, sumergido o sin protección social. Así, existe una situación de inestabilidad e inseguridad en el empleo y otra de estabilidad y seguridad.

El segundo plano hace referencia a las condiciones laborales internas, **a la inseguridad**, penosidad y riesgos para la salud laboral de las condiciones de trabajo, a una excesiva movilidad funcional o geográfica, junto con la flexibilidad de horarios y la prolongación de la jornada de trabajo. Unos salarios muy bajos son

un indicador significativo de esas condiciones laborales de precariedad (2). Así, unas condiciones laborales 'insatisfactorias' son otro indicador complementario para valorar la precariedad del empleo (3).

El tercer plano hace referencia a la situación de mayor **indefensión** y vulnerabilidad de esos sectores precarios en las empresas. Una faceta es la existencia de menor protección social y menores garantías y derechos. Pero la expresión más relevante es esa situación de fragilidad y dependencia del poder empresarial y las dinámicas impulsadas de plena disponibilidad a las exigencias de la organización del trabajo. Por tanto, este plano de la precariedad laboral refleja una modificación de las relaciones de poder en las empresas y en las relaciones laborales. Busca un debilitamiento del poder contractual de trabajadores y sindicatos.

Los tres planos están asociados: un empleo precario -o inseguridad en el empleo- suele ir acompañado de unas condiciones laborales precarias y unos salarios bajos y de mayor indefensión y dependencia. Ello se inscribe en la dinámica general del impulso hacia la flexibilidad laboral y la inseguridad. A veces, la flexibilidad interna -de las condiciones laborales- se ha considerado menos grave que la flexibilidad externa -del empleo-, y para mantener cierta seguridad en el empleo los sindicatos han negociado concesiones en la flexibilidad interna. Aquí, se valorarán en su conjunto, en su carácter acumulativo y de interacción. Esta precariedad laboral expresa el cuestionamiento de la norma social de empleo estable y seguro y amplía la incertidumbre ante unos proyectos de vida autónomos y suficientes. Gran parte del empleo, del trabajo asalariado, ya no garantiza esos niveles básicos de seguridad, estatus social y de consumo y de cohesión y vertebración social que había cumplido en las décadas anteriores con una clase obrera con plena integración socioeconómica y ciudadanía laboral y social.

Para definir la precariedad laboral los dos indicadores fundamentales son el tipo de contrato temporal y el paro. Pero son insuficientes y se deben completar con otros indicadores y valoraciones. La frontera entre los dos polos, precariedad y calidad del empleo, es difusa y han aumentado las situaciones intermedias y mixtas. Por un lado, los nuevos contratos indefinidos de fomento conforman un segmento intermedio entre el contrato temporal y el indefinido ordinario. Éste es el que refleja más la norma del empleo estable y fijo. Pero una parte de los nuevos indefinidos está muy próxima a una inestabilidad similar a la de muchos contratos temporales y se puede asociar a la precariedad laboral. Además, algunos empleos con contratos indefinidos ordinarios también están sometidos a cierta inestabilidad en los momentos de reducción de plantillas, crisis de empresas o de despidos. Esa dinámica y expectativa de movilidad descendente genera una situación de precariedad e incertidumbre. Dentro de la temporalidad hay diversos niveles de inseguridad y rotatividad. Por tanto, no se puede asociar sólo temporalidad a precariedad y contrato indefinido a estabilidad o calidad del empleo. La palabra 'indefinido' ya no se puede asociar a fijo, y estable. Tampoco se

pueden analizar las dos situaciones como campos homogéneos. Precariedad laboral define algunos rasgos comunes, pero también tiene una gran diversidad interna. Está constituido por una gran fragmentación de situaciones y, sobre todo, de trayectorias laborales.

En la época fordista la polarización principal en el mercado de trabajo se realizaba entre paro y empleo. El empleo estable y con derechos era la norma del empleo dominante, y dentro de la ciudadanía laboral y social. Existía una segmentación laboral, tal como se analizará más adelante, entre el mercado de trabajo primario -con un segmento superior de elites técnicas, directivas y profesionales y un segmento inferior mayoritario, la clásica población 'obrero' estable, de baja y media cualificación- y el mercado de trabajo secundario. Además muchas condiciones laborales, dentro del modelo taylorista de trabajo, eran penosas y duras. Permanecía el conflicto derivado de la relación salarial. Sin embargo, el horizonte del empleo seguro y estable polarizaba la realidad y perspectivas de la gran mayoría de la población trabajadora. Esa percepción del empleo 'fijo' relativizaba las condiciones laborales penosas y los salarios bajos, ya que ese empleo estable se consideraba una palanca suficiente y favorable para un estatus 'normalizado', para el progreso profesional y la movilidad ascendente. Ésta, históricamente, se basaba en la mejora progresiva del componente salarial y de las condiciones laborales junto con la reducción del tiempo de trabajo. Ello generaba carreras profesionales e identidades laborales a través de experiencias compartidas prolongadas.

La precariedad es un concepto 'denso' asociado a la percepción de una situación injusta y, por tanto, a una actitud hacia su superación y de expectativas hacia el otro polo definido: la calidad y estabilidad en el empleo y la garantía de seguridad. No sólo es un concepto descriptivo sino también valorativo. Esa definición y polarización conlleva ya una carga semántica y de actitud positiva hacia su contrario, la seguridad. Pero la percepción de la precariedad laboral también podría afectar a una actitud transformadora de las causas estructurales que la producen. Sin embargo, ese paso no se produce de forma mecánica, los procesos de mediación de la conciencia son más complejos y, de hecho, se produce la tendencia contraria: ante la percepción de la imposibilidad de cambio, la adaptación a la precariedad como una situación ya no transitoria sino duradera.

El enfoque determinista de la 'inevitabilidad' de la precariedad, al poner el énfasis en sus causas estructurales, puede contribuir al efecto contrario al pretendido: a la naturalización de la precariedad laboral y al pesimismo o pasividad para su transformación. Así, existe una percepción de la existencia de unas dinámicas más generales que causan la precariedad -globalización o capitalismo-, pero la conciencia de esa polarización es insuficiente para un diagnóstico acertado de su dimensión concreta y, sobre todo, de la actitud de los sectores precarios ante ella. Es necesaria la valoración de las estrategias económicas y empresariales

y las responsabilidades institucionales para establecer la gravedad y dimensiones de la precariedad laboral, las dinámicas concretas que la condicionan y los márgenes de cambio. Además, no se puede asociar mecánicamente cuanta más precariedad mayor oposición a sus causas estructurales. La actitud ante la acción colectiva y sindical de los jóvenes también se forma considerando las expectativas y posibilidades de cambio de esa misma precariedad y los riesgos y desventajas que pueden derivarse de su implicación. Todo ello es especialmente significativo para analizar las expectativas y actitudes de los jóvenes en relación con la precariedad laboral, y la vinculación entre la acción sindical y las estrategias de los jóvenes.

Por otra parte, existen dos factores que tienden a diluir esa percepción. Uno es la fuerte individualización de las relaciones laborales, junto con el predominio de las estrategias adaptativas para hacer frente a la precariedad laboral. Otro es la disminución de la capacidad de regulación colectiva y de la influencia de los sindicatos, con el debilitamiento de la pertenencia de clase y del antagonismo social, en particular entre los jóvenes. Ambos factores añaden dificultades a la acción colectiva y sindical frente a esa precariedad.

En definitiva, dentro de la precariedad laboral existen tres planos: 1) **Inestabilidad, inseguridad, fragilidad en el empleo.** 2) **Flexibilidad y penosidad en las condiciones laborales, junto con bajos salarios.** 3) **Indefensión, subordinación y desprotección.** Los tres planos están interrelacionados, la precariedad laboral supone una duración prolongada y están asociados a una posición no voluntaria sino impuesta, en un contexto de aumento del poder empresarial en las relaciones laborales y de empleo. Así, el concepto de precariedad laboral interpreta una situación problemática y delimita una diferenciación con el empleo de calidad y un estatus de ciudadanía social y laboral, que todavía se tiene como referencia. Pero, en este contexto, no conlleva necesariamente una conciencia y una oposición colectivas con respecto a sus causas. La conciencia social y la pugna cultural se establecen entre dos tendencias. Por un lado, en la afirmación de esa situación como injusta y en la conformación de una identificación y acción colectiva frente a ella. Por otro lado, en su naturalización, en la invisibilidad de sus causas, en la pérdida de ese horizonte de estabilidad y seguridad y en la consolidación de la exclusividad de las estrategias individuales o la simple adaptación.

Por otro lado, la precariedad tiene dos dimensiones. Una es la **precariedad laboral que condiciona y es condicionada por la precariedad social.** Ésta es la segunda, y hace referencia a las condiciones sociales generales de inestabilidad e inseguridad. Esas condiciones de vida, de vivienda, culturales y relacionales frágiles se pueden extender con otras facetas de discriminación. Conviene diferenciar precariedad social de pobreza y exclusión social. La pobreza extrema o la exclusión social son situaciones graves, pero cuantitativamente más limitadas -en torno al 2%- , mientras el riesgo de pobreza -19%- no ha crecido en esta última década. Por otra parte, ligado al aumento de la precariedad laboral y social ha aumentado el

problema de la 'vulnerabilidad' e 'incertidumbre' en los proyectos vitales, y también la siniestralidad laboral y los efectos psicosociales y de identidad personal derivados de la inestabilidad sociolaboral. Por tanto, aquí se ha analizado la precariedad laboral juvenil, su percepción y sus efectos para la acción sindical, sin entrar en otras facetas y, en particular, en algunas importantes asociadas a esa precariedad social como la economía sumergida y la inmigración irregular o las condiciones de acceso a la vivienda.

Es adecuado criticar los enfoques problemáticos sobre la precariedad. Un enfoque es el '**catastrofista**': la precariedad es 'inevitable' y 'progresiva' por el desarrollo económico 'neoliberal'. Otro enfoque es el '**embellecido**': la precariedad es transitoria o resoluble por el propio desarrollo económico más competitivo y de empleo cualificado. Ambos están basados en el determinismo económico, eluden las mediaciones políticas, culturales e institucionales, y pueden generar una actitud de pasividad ante ella.

También existen dos lógicas erróneas para establecer la relación entre condiciones materiales de existencia y acción colectiva, que condicionan la actitud ante la precariedad laboral: 1) Existiría un nuevo sujeto, que encarnaría las potencialidades de la clase obrera ideal, y sólo no surgiría la resistencia por la función de tapón de la burocracia sindical o, directamente, por la presión del sistema. 2) La segunda lógica es la infravaloración de la importancia -de la precariedad- del trabajo como fuente de malestar. También suele llevar aparejada la idea de la 'integración' o 'desaparición' del movimiento sindical, y la 'anomia' o 'alienación' de la gente precaria.

Unos dos tercios de jóvenes trabajadores tienen trayectorias laborales prolongadas y en precario, junto con la evidencia de que el bloqueo no es absoluto, las dinámicas sociolaborales están segmentadas y se han producido diversas trayectorias ascendentes. Además, más de la mitad expresan su malestar por esa inseguridad del empleo. Sin embargo, también se ha constatado su débil implicación en la acción colectiva y sindical. Las estructuras sindicales tienen una importante representatividad, sobre todo electoral, como base de su legitimidad y de un relativo poder autónomo, aunque su arraigo es diferente entre su base social central y la periférica. Existe una delegación de los jóvenes trabajadores en los sindicatos para ciertas funciones de representación e intermediación. De forma más puntual se produce una participación en procesos de movilización más amplios o la utilización instrumental de algunos de sus servicios de información y asesoramiento. Pero esa implicación juvenil es limitada y está asociada a dos tipos de causas. 1) Causas derivadas de un contexto externo desfavorable, en particular, la gestión empresarial de la amplia precariedad laboral. 2) Causas internas, especialmente, una acción sindical segmentada y una baja identificación y pertenencia al sindicalismo.

Por tanto, hay que explicar el contraste entre unas realidades

problemáticas de las condiciones laborales y de empleo de la juventud junto con una percepción de su importancia y, al mismo tiempo, una ausencia de mayor participación en la acción colectiva y sindical.

Ello en el contexto de esas tres dinámicas principales de las trayectorias laborales, pero, a su vez, con una fragmentación e individualización de los 'itinerarios' reales de los sectores precarios y jóvenes y de sus expectativas de salida. Aquí aparecen los factores y mediaciones externos e internos. Entre los factores externos se han destacado dos. Primero y más relevante, la gestión empresarial de la precariedad laboral como mecanismo estructural y de poder en las relaciones laborales que desactiva una dinámica de exigencia reivindicativa e impone dinámicas de 'empleabilidad' y 'activación' individual. Segundo y más secundario, los límites del poder contractual de los sindicatos y las insuficiencias de sus políticas sindicales, en la doble lógica de influencia y pertenencia, en particular con respecto a las condiciones de las y los jóvenes trabajadores..

Así, ante las dificultades para el avance colectivo entre las y los jóvenes trabajadores se producen cuatro discursos y estrategias dominantes interrelacionadas. Las dos primeras son de carácter más individual: 1) De tipo adaptativo a las exigencias productivas como mecanismo de supervivencia, y 2) de avance en el empleo y en la carrera profesional a través del esfuerzo individual. Sin embargo, esas dos estrategias se combinan con otras dos dinámicas de carácter más colectivo, y que también pueden confluir: 3) Una, la de la débil vinculación, utilización y apoyo a la acción sindical formalizada junto con la cultura de delegación hacia sus representantes sindicales, y otra, 4) de carácter pre-sindical, defensiva y de resistencia individual -ante la presión al aumento de su rendimiento o la arbitrariedad empresarial- y de apoyo en relaciones informales, junto con algunas expresiones colectivas semi-espontáneas.

B) PRINCIPALES RASGOS DEL MERCADO DE TRABAJO JUVENIL

Se ha confirmado la persistencia de una precariedad mayoritaria, pero no estática ni generalizada en el conjunto de la juventud. Existen diferencias significativas, por grupos de edad, por sexo y por nivel de estudios. Se reflejan una fragmentación y segmentación del mercado de trabajo juvenil y tres tipos de dinámicas -ascendente, estancada y descendente-, con ausencia de expectativas favorables para el tercio intermedio y una gran fragilidad para el tercio vulnerable.

Utilizando los dos indicadores básicos -desempleo y temporalidad- existe una dinámica dominante de precariedad laboral entre las y los jóvenes trabajadores que afecta a dos tercios de los mismos y un total de 3,2 millones -2,4 millones de temporales y 0,8 millones de desempleados- (4). Es una dinámica persistente y prolongada en el tiempo que define una situación grave en su proceso de socialización laboral. Sin embargo, dada la fuerte expansión del empleo, se han

producidos dos movilidades ascendentes relevantes. Una, desde el paro, la inmigración o la inactividad hacia el empleo precario, y otra, desde el empleo temporal hasta el empleo con contrato indefinido de fomento e incentivado. Al mismo tiempo, con la edad se produce una trayectoria ascendente en una parte de ellos. Se reduce el porcentaje de temporalidad en el último tramo de 25 a 29 años, a algo menos de la mitad -46%-, aunque cuando se enfrentan al periodo adulto y contando el desempleo -10%- todavía la precariedad afecta a más de la mitad del conjunto de jóvenes asalariados y desempleados.

Los cambios en el mercado de trabajo, según las cohortes de edad dentro de la juventud, son muy significativos. Limitada incorporación a la actividad laboral entre los 16 y 19 años, con altas tasas de paro y temporalidad de los activos. Progresiva incorporación al empleo entre los 20 y 24 años, con importantes tasas de desempleo y mayoritarias tasas de temporalidad. En ambos tramos, la situación dominante entre los jóvenes activos es la precariedad laboral, con diferencias según el origen y el estatus socioeconómico familiar y el sexo. Hay una dinámica más desfavorable para jóvenes de baja cualificación -de origen social bajo-, y para las mujeres jóvenes. La inactividad y la prolongación de los estudios, mientras funciona el apoyo familiar, son una estrategia defensiva frente al paro o los empleos más penosos y precarios, aunque en la primera etapa una parte de los jóvenes los utilizan de forma ocasional.

Entre los 25 y 29 años han ido disminuyendo las tasas de paro y de temporalidad. En el año 1995, el 67% de las y los jóvenes activos estaban en paro o en temporalidad, y en el año 2005, suman el 52% -11% de paro y 41% de temporalidad sobre activos-. El porcentaje de precariedad laboral, en esos diez años, ha descendido quince puntos y de predominar el paro ha pasado a predominar el empleo precario. Sin embargo, si se toma la población asalariada y desempleada, de ese tramo de edad, todavía el 57% están en una de esas dos situaciones precarias de paro -11%- o temporalidad -46%-. Por tanto, en ese tramo de edad, un sector sustancial de la población activa juvenil, superior a la mitad -temporales, desempleados- todavía continúa en una relativa -mayor o menor- inestabilidad laboral, cuando se van haciendo cada vez más perentorias sus necesidades de emancipación y seguridad laboral. A ello habría que añadir la ausencia de una perspectiva de seguridad a largo plazo de una parte de los nuevos indefinidos incentivados. La otra cara es que la temporalidad no es mayoritaria ni es permanente entre la última cohorte de edad de la juventud ocupada, y algo más de mitad de jóvenes asalariados tienen un contrato indefinido -de fomento- cuando entran en la edad adulta. Además, su horizonte, el grupo de edad de 30 a 39 años, todavía está constituido por un 40% en la precariedad laboral y el tipo de contratación indefinida de referencia -de fomento e incentivado- ofrece menos garantías de estabilidad que el clásico empleo fijo.

Al mismo tiempo, se ha comprobado que existe una amplia conciencia social en los jóvenes trabajadores sobre la precariedad laboral: más de la mitad de jóvenes trabajadores activos -53,4%- expresan inseguridad ante su empleo, con un total de

unos 2,5 millones de jóvenes -mitad mujeres y mitad varones-, aunque es superior el porcentaje de esa inseguridad percibida entre las mujeres -60,4%- que entre los varones -48%- (Fuente: INJUVE, 2005).

Igualmente, en el plano de la actitud ante el trabajo se ha comprobado que cobra cada vez más importancia como problemática, en función de la precarización y los altos índices de desempleo juveniles. El trabajo sigue siendo importante para sus vidas (CIS, 2005). Un buen empleo, una mejora en la trayectoria laboral y profesional, aparece como una prioridad para los proyectos individuales de los jóvenes, cuando se incorporan de forma permanente al mercado de trabajo. Es, sobre todo, en el proceso prolongado de transición hacia la integración en el mercado laboral -entre 16 y 21 años- con una experiencia laboral limitada, ocasional y de experimentación cuando se producen mayores ambivalencias con respecto al empleo y mayor peso de otros ámbitos de socialización -escuela, ocio- en un ambiente más abierto y tolerante. El proceso de incorporación permanente a la ocupación genera otras dos ambivalencias ante trabajo: 1) malestar por las condiciones duras de precariedad laboral prolongadas, y 2) implicación en el empleo y en sus funciones instrumentales y relacionales.

Estas dinámicas han sido dominantes en los últimos quince años, son prolongadas y han afectado a la experiencia y socialización de toda una generación de jóvenes. Suponen otro marco en el que está por ver cómo se configuran sus nuevas identidades laborales.

C) CAUSAS DE LA PRECARIEDAD Y DE LA FRAGMENTACIÓN LABORAL

Se ha pasado de la norma social del empleo estable -aun con bajas condiciones laborales o salariales- y de la ciudadanía laboral y social como modelo y garantía de progreso y de integración del conjunto de la clase obrera, a su cuestionamiento y fragmentación. Del empleo de calidad -fijo, seguro, estable, con derechos- al empleo precario. Se ha reducido el desempleo en España -no en la UE-, aunque con persistencia de un porcentaje significativo de paro juvenil. Y se han ampliado las zonas intermedias y mixtas entre paro y empleo temporal y entre empleo precario y fijo.

Dos aspectos se han tenido en cuenta para evaluar la precariedad laboral y sus fronteras ambiguas: 1) La ambivalencia del indicador del contrato indefinido de fomento que refleja una movilidad ascendente desde la temporalidad -aunque a veces sólo ofrece un cambio nominal- y una posición intermedia de empleo de duración determinada y con menos garantías que el indefinido ordinario. 2) Una parte de empleo temporal es 'voluntario', con un papel instrumental -salario, experiencia, relación-. Se utiliza como actividad secundaria respecto de la actividad y proyecto principal, y junto con la acumulación de capacidades

individuales y suficientes con apoyos familiares, con la expectativa de una aproximación posterior más rápida a un empleo cualificado.

Se ha pasado de la polarización de las dos situaciones de empleo estable y paro, en los ochenta, al ascenso del empleo precario y una mayor fragmentación del mercado de trabajo desde los noventa. En España, con la creación de seis millones de empleos, en los últimos diez años, se han incorporado de forma masiva jóvenes e inmigrantes al empleo precario. Esta ampliación y rejuvenecimiento de las clases trabajadoras configura una situación cualitativamente distinta a la de mitad de los noventa, con altas tasas de paro y poca población ocupada juvenil. Antes -junto con las condiciones laborales y salariales de la población adulta ocupada- el problema principal era el paro -y sus alternativas de reparto del trabajo y protección social o rentas básicas-, con la disociación de campos, laboral y extra-laboral. El paro era masivo y existía una responsabilidad social sobre sus causas y respuestas. En estos años, se ha producido un cambio. El desempleo es menor, es un paro 'flexible', con una exigencia de mayor responsabilidad 'individual' por la empleabilidad -reforzada por los servicios de empleo y las estrategias de formación- para salir de él a través de un 'empleo precario'. Se ha reconvertido el problema hacia la 'precariedad laboral', con una gran base social juvenil y precaria en las empresas y otra parte, fuera o entrando y saliendo. La atención de los jóvenes se traslada a la mejora del 'empleo' y de las condiciones laborales, de forma individualizada.

No obstante, la precariedad laboral en España es importante y duradera. Está ligada a cuatro aspectos específicos que explican su persistencia.

1) La flexibilidad y los bajos costes laborales es la principal estrategia empresarial española para hacer frente a las incertidumbres a corto y medio plazo de la producción. La contratación indefinida los empresarios la reservan, fundamentalmente, para los puestos de trabajo cualificados y estables ya que suponen más gastos de rotación y formación. Así, la temporalidad -tras los dos ciclos recesivos y de desempleo masivo de primeros de los ochenta y de los noventa- pasa a ser una estrategia empresarial, sistemática y estructural, que le permite un mayor control de la fuerza de trabajo, una mayor adaptabilidad a los ciclos económicos y productivos y un abaratamiento de costes. Pero en este periodo de más de diez años de expansión económica y de estabilidad y aumento de los puestos de trabajo se ha consolidado. Así, aumenta el poder empresarial en las relaciones laborales y la disponibilidad de la mano de obra y, paralelamente, se incrementa la inseguridad y subordinación en el mercado de trabajo. Todo ello se impone más rápidamente en los sectores y empresas nuevas y en expansión y con la generalización de la subcontratación y externalización productiva de las grandes empresas.

2) Un sistema productivo anclado en un modelo de empleo de alta intensidad de mano de obra y baja cualificación, derivado de una mezcla de procesos adaptativos a las necesidades productivas y estrategias empresariales sistemáticas. Así, se ha producido un gran crecimiento de los sectores de actividad

con mercados de trabajo secundarios: Construcción, agricultura, pymes de la industria, servicios semicualificados y poco cualificados y nuevas empresas subcontratadas.

3) Las políticas públicas -normativas- han sido favorables para la ampliación de la temporalidad, desde el año 1984, con importante consenso político. Además, el sector público y las políticas públicas pierden capacidad de influencia en el empleo ante el mayor peso del capital privado y las decisiones empresariales. Si en los años ochenta se había producido un aumento del empleo público -cualificado, estable y femenino-, ahora la mayoría se subcontrata a empresas privadas o se han privatizado y descentralizado las grandes empresas públicas. Por otra parte, la acción sindical no ha podido superar esos altos volúmenes de temporalidad.

4) Existen factores demográficos de aumento de la oferta de empleo: importante inmigración, poca población ocupada previa, especialmente juvenil, e incorporación de mujeres al mercado de trabajo. Suponían la existencia de una gran reserva de mano de obra, mucho mayor que en otros países europeos con mayor porcentaje de población activa.

Las causas fundamentales derivan del tipo de gestión empresarial de la fuerza de trabajo, basado en la flexibilidad y la precariedad, con el apoyo normativo e institucional. Ello en un modelo productivo de baja y media cualificación ha facilitado su extensión y justificación, pero esa posición económica y tecnológica intermedia es una razón explicativa secundaria. Los dos tipos de causas se interrelacionan pero hay que precisar su importancia. Los motivos y los efectos de la alta precariedad derivan de unas opciones empresariales determinadas en un contexto socioeconómico favorable. La segmentación técnica y de cualificación de los puestos de trabajo no son razones suficientes para explicar la temporalidad. Se ha producido un cambio en las estrategias empresariales, en los criterios normativos y en los discursos. Según la norma social del empleo estable, la seguridad en el empleo era independiente de la cualificación del puesto de trabajo. La regulación colectiva aplicaba la 'causalidad' de los contratos con el criterio de su 'duración' a medio plazo. El contrato temporal debe estar relacionado con la 'causa' de un aumento ocasional y provisional de la producción.

Se rompe la norma de la causalidad del contrato de trabajo. No se sigue el criterio clásico de que el contrato indefinido corresponde a un puesto de trabajo duradero a medio plazo, aunque sea semi-cualificado, de baja cualificación, a tiempo parcial o discontinuo. El contrato temporal ya no está ligado sólo a puestos de trabajo puntuales y provisionales. La inseguridad del empleo se extiende a los mercados de trabajo secundarios de baja y media cualificación. Y como son la mayoría, la aplicación de las necesarias políticas económicas y de investigación y desarrollo para favorecer un modelo productivo técnicamente más avanzado lleva a una transformación productiva lenta y a largo plazo. Así, ese enfoque es insuficiente para reducir sustancialmente la precariedad laboral y puede terminar

por justificar como consustancial o inevitable a nuestro sistema productivo ese alto volumen de temporalidad e inseguridad en el empleo.

Por último, junto con estos factores se ha producido una intensa creación de empleo, con un aumento del volumen de empleos temporales -manteniendo el mismo porcentaje- y la extensión de los indefinidos de fomento del empleo. La causa central de esa expansión del empleo ha sido el 'crecimiento económico' derivado de un ciclo expansivo y de las opciones empresariales basadas en expectativas de altos beneficios y disponibilidad de fuerza de trabajo barata y subordinada. Dentro de todos los aspectos anteriores, un factor significativo pero secundario ha sido el ambiente social más favorable para las inversiones empresariales derivado del consenso entre gobiernos y sindicatos mayoritarios, tanto en Navarra como en el resto del Estado (salvo el momento en torno a la huelga general del año 2002); en particular, de los acuerdos generales del año 1997 por la estabilidad en el empleo y de la moderación de la negociación colectiva de este periodo de relativa paz social, acompañados de la firma por los mismos actores de la Reforma Laboral el pasado mayo de 2006.

A este respecto cabría detenerse en **los frutos de las reformas laborales**, por ejemplo la última firmada entre el Gobierno Estatal, Patronal y sindicatos CC.OO. y UGT. Cuya principal medida es incentivar la contratación Indefinida de Fomento (contrato subvencionado por el estado, con unos menores derechos y garantías) como herramienta para reducir las escandalosas cifras de temporalidad. El resultado en la Reforma Laboral del 97 fue de una reducción escasa de la temporalidad mientras duró el periodo de subvención de los contratos por parte del estado; aumentándose otra vez al acabar esas bonificaciones, restableciéndose otra vez las mismas o superiores tasas de temporalidad (alrededor del 33%). Todo esto con un coste entre 1997 y 2006 de 3 billones de pesetas, el 65% de las cuotas del INEM.

En la reforma firmada el pasado mayo de 2006 con el título de "Acuerdo para la mejora del crecimiento y del empleo" se vuelve a subvencionar la contratación indefinida de fomento por parte del estado. Y ya el primer balance de nos indica que la temporalidad solamente ha bajado a nivel Estatal 0.8 puntos y en Navarra 2.5 puntos en el segundo trimestre de 2006; periodo extraordinario de tiempo en el que se han realizado 1.215.000 nuevos contratos indefinidos según el INEM, aunque el empleo indefinido solo ha crecido en 326.000; el resto 870.000 se explica por las bajas producidas en otros contratos indefinidos: una parte indefinidos ordinarios (con plenos derechos) y otra parte indefinidos de fomento que son rescindidos y entran en la rotación de contratos. Así la sorpresa viene al comprobar que el principal argumento de esta Reforma, que era reducir la temporalidad no se está cumpliendo (ni en Navarra ni en España). Todo esto con una exclusiva financiación pública, 3.000 millones de euros (la mitad a cargo del presupuesto del INEM y la otra mitad a cargo de los presupuestos generales del estado), sin que la parte empresarial se haya *dejado ningún pelo en la gatera*.

Datos temporalidad Navarra - España.

	2002	2003	2004	2005	2006 1° Trimestre	2° Trimestre	3° Trimestre	4° Trimestre
Trabaj. Temporales	48.300	43.100	46.600	67.400	62.900	68.900	73.700	67.100
% Temporalidad en Navarra	26.3	23	23.9	29.6	28.8	31.3	31.5	29
% de Temporales en España	31	30.6	30.6	33.8	33.3	34.4	34.6	33.8

La vía de la concertación social tiene en sus propios ejemplos en Navarra el Plan de Empleo.

El Plan de Empleo es un acuerdo entre el Gobierno de Navarra (y el Servicio Navarro de Empleo), la Confederación de Empresarios de Navarra (CEN) y los dos sindicatos mayoritarios UGT y CC.OO. Un Plan que se une a unos acuerdos con una larga trayectoria en Navarra: Acuerdo para el Desarrollo Industrial y el Empleo en Navarra de julio de 1993. Acuerdo Intersectorial de Navarra sobre Relaciones Laborales en junio de 1995. I Plan de Empleo de Navarra 1999-2001 firmado en septiembre de 1998. II Plan de Empleo de Navarra 2002-2004 firmado en julio de 2001. III Plan de Empleo de Navarra 2005-2007 firmado en Octubre de 2004 y que ahora se piensa prorrogar hasta 2008.

Sus fines son buscar *el Pleno empleo, mejorar la calidad y la productividad del trabajo y reforzamiento de la cohesión y la inclusión social. Todo esto en un sano equilibrio entre el Estado, la sociedad civil y el mercado de la economía. Su objetivo es reforzar las medidas inspectoras de cara a la sanción de las infracciones dentro de las condiciones de trabajo. La implicación de los interlocutores (sindicatos firmantes y patronal) en el diseño de todas las políticas de empleo.*

También habla de las tasas desempleo, buscando que no superen el 5% (4% en la masculina y 5.8% en la masculina). Por lo que respecta a las tasas de temporalidad se marca un objetivo del 18%.

Para todo ello se formó el Instituto Navarro para la Formación, el Reciclaje y el Empleo (INAFRE) y el Observatorio del Empleo en Navarra.

¿Cuáles son sus resultados? La única cifra que se cumple es la tasa de paro, que a finales de 2006 está debajo del 5% marcado (en un 4,58%); pero no se cumple el objetivo de la tasa de paro femenino (ya que ahora mismo está en un 7.69%); en total a 31-12-2006 hay 13.800 personas paradas según la EPA IV 2006.

Por lo que respecta a la temporalidad, la tasa actual está en el 29%, a años luz del 18% buscado. En Salud Laboral las cifras siguen siendo escandalosas en Navarra el año pasado se produjeron 13.700 accidentes laborales, más de 12.000 este año. Con casi 30 muertos en 2006. En 10 años hemos sufrido 125.000 accidentes y se han

multiplicado por 10 las enfermedades profesionales. Por lo que respecta a la discriminación en el trabajo, las mujeres en Navarra siguen teniendo unos salarios inferiores a los hombres.

En materia de Inclusión social y laboral, no se avanza, al contrario, el 12.7% de las y los Navarros viven por debajo del Umbral de Pobreza que marca la U.E. hay 6.000 hogares en situación de Exclusión Social. Se han reducido drásticamente las personas beneficiarias de la formación ocupacional; se han paralizado la creación de centros de Inserción Social; se han reducido las plazas de empleo social protegido; se ha reducido el número de personas beneficiarias de la inserción laboral en empresas. Todo esto en un contexto en el que aumentan las y los trabajadores pobres, que cobran un 60% de la renta media.

Otro efecto perverso es que se debilita al sistema educativo público en materia de Formación Continua y Educación Permanente de Adultos, realizando una relativa subcontratación hacia estamentos como IFES y FOREN (dependiente el primero de UGT y el segundo de CC.OO.). Organismos que tienen una menor calidad en el empleo, una gestión parcial y no objetiva (se invita a las y los usuarios a la afiliación en UGT y CC.OO.) y un control menos exhaustivo de los gastos.

El único logro oficial del Plan no es mérito suyo, el espectacular crecimiento de empleo en España se explica más por un enorme ciclo económico expansivo.

Todo esto y el *sano equilibrio entre sociedad y mercado* del que habla este Plan, hace que quede en evidencia ante la comparación entre el crecimiento económico, el de producción, el de beneficios empresariales y la realidad del escaso crecimiento de los salarios de la gente trabajadora en Navarra (IPC y poco más).

Hay otras contrapartidas para los firmantes: 431.6 millones de euros, 71.646.000.000 pesetas solamente en el último Plan, hay que recordar que este aumentó un 3% su presupuesto respecto al Plan anterior firmado en Navarra.

En definitiva, la precariedad laboral constituye el marco dominante de la socialización laboral de las y los jóvenes trabajadores, con una experiencia prolongada y generalizada y, aunque se reduce con la edad y se ha hecho menos grave, todavía afecta a más de la mitad en el último tramo de edad de 25 a 29 años. Por tanto, la precariedad laboral no es transitoria o provisional durante el periodo juvenil. La expectativa generalizada no es la seguridad y calidad del empleo. Sólo un tercio alcanza una posición relativamente segura y estable cuando llega a la edad adulta. En ese sentido está por ver la efectividad para las trayectorias laborales de los jóvenes de la reciente reforma del mercado de trabajo en su doble vertiente: la reducción de los porcentajes de temporalidad, y la duración y garantía de seguridad de los nuevos contratos indefinidos subvencionados. Sin embargo, esas tendencias coexisten con posiciones de partida, itinerarios y movibilidades ascendentes relativas que condicionan unas posiciones más fragmentadas. A ello se añade la diversidad de las mediaciones entre esas dinámicas y la subjetividad de los propios jóvenes trabajadores. Esas dinámicas expresan las condiciones de empleo de los jóvenes trabajadores, sus intereses sociolaborales fundamentales y es el punto de referencia para la acción de los sindicatos.

Antonio Antón: *Precariedad laboral e identidades juveniles*, editado por GPS-Fundación Sindical de Estudios, Madrid 2006.

(2) Para algunos autores los bajos salarios son el indicador principal de la precariedad del empleo. Según ese criterio de ingresos precarios el porcentaje de trabajadores con empleos precarios en España, según el tipo de contrato, sería el siguiente: Indefinidos: 16,91%; tiempo parcial: 65,45%; temporales: 77,82%; autónomos: 30,36% (Fuente: European Households Panel, 1997).

(3) Por ejemplo, en España, el 55% del empleo temporal y el 50% del empleo indefinido expresa que trabajan en 'condiciones insatisfactorias', mientras en la UE son el 40% y el 37%, respectivamente (Fuente: OCDE, 2002, Employment at a Glance).

(4) Los datos de este apartado están referidos a la EP

PRECARIEDAD LABORAL EN LAS MUJERES.

EMPLEADAS DE HOGAR

- **1) Empleadas de hogar y precariedad laboral**
- **2) Empleadas de hogar:**
 - **Empleadoras**
 - **Empleadas**
 - **Tipo de trabajo**
- **3) Legislación**
- **4) ¿Existe alternativa?**
- **5) Iniciativas presentadas: Propuestas de enmiendas a los presupuestos generales del Estado de los años 2005 y 2006 promovidas por Batzarre en NA_BAI. Moción presentada por Aralar en el Parlamento de Navarra.**

1.- Empleadas de hogar y Precariedad laboral:

Podemos definir el empleo del hogar o servicio doméstico como el trabajo asalariado prestado en hogares familiares para realizar tareas habituales vinculadas a la vida doméstica, siempre que el empleador sea un particular miembro de la familia empleadora.

Podemos definir la precariedad laboral como aquella actividad laboral caracterizada por cuatro aspectos generales: incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral (empleos temporales, trabajo clandestino, falsos autónomos/as y los empleos frágiles), la degradación de la situación de trabajo (en relación con las condiciones de trabajo), la insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales y la reducción de la protección social.

Si analizamos el trabajo de las empleadas de hogar en relación a la precariedad, comprobamos que cumple las cuatro características que definen la precariedad laboral:

- a) **Incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral.** De hecho en un porcentaje altísimo de los casos, no existe un contrato laboral escrito. Siendo que, en según qué circunstancias, ni siquiera desde el punto de vista de la legalidad, es necesario que tal contrato exista. Pero es que además, y dado que el trabajo se realiza en la esfera de lo privado, no es difícil darse cuenta que la trabajadora está en todo momento, prácticamente indefensa ante cualquier decisión del empleador o empleadora.
- b) **Degradación de la situación de trabajo.** El empleo precario se caracteriza por menores salarios, peores condiciones de trabajo y mayor posibilidad de prácticas abusivas por parte de las empresas o de quien solicita el trabajo. El servicio doméstico es un empleo que en general no permite consolidar una posición, un nivel de vida, una estabilidad que permita planificar el futuro.
- c) **La insuficiencia e incertidumbre de los ingresos salariales.** Insuficiencia por que los salarios son muy bajos. Insuficiencia también porque en muchísimos casos se contratan por unas horas diarias o semanales (seguramente es el sector en el que más trabajo a tiempo parcial existe) que hace que, para lograr un salario menos mísero se vean obligadas a trabajar en varios hogares diferentes.
- d) **La reducción de la protección social.** Las empleadas del hogar pertenecen a un "Régimen especial de Seguridad Social". Para que la empleadora esté obligada a cotizar a la seguridad social tendrá que darse las circunstancias de que, existe el contrato de trabajo y de que este

contrato sea por más de la mitad de la jornada habitual (igual o más de 80 horas mensuales). En este caso se entiende un servicio en exclusiva y permanente. En el caso de que se trabaje en más de una vivienda, será la trabajadora la que tendrá que cotizar a la seguridad social y se exige que la prestación de servicios sea como mínimo de 72 horas al mes que tendrán que llevarse a cabo al menos durante 12 días. Todo ello como decimos a un "Régimen especial de la Seguridad Social" que tiene como una de sus características por ejemplo, que no genera paro.

El elemento que define la precariedad es la falta de control y autonomía de los y las trabajadoras para poder planificar su vida a partir de su actividad laboral, lo cual, por las circunstancias de acceso y salida, o por las condiciones de trabajo y de ingresos, comporta altos grados de inseguridad y dependencia.

2.- Empleadas de hogar.

Las empleadas de hogar realizan tareas habituales vinculadas a la vida doméstica: cuidado y limpieza del hogar, atención y cuidado de los miembros de la familia, y otras actividades relacionadas con la jardinería, guardería, etc. Son actividades que se realizan en todos los hogares, pero que sólo cuando son contratadas a personas no integrantes de la familia, adquieren la condición de trabajo asalariado.

Es un trabajo por tanto que se mantiene en medio de la esfera de lo privado (se realiza en el hogar) y de la del mercado (es retribuido). Este trabajo que cuando es llevado a cabo por las amas de casa no es reconocido socialmente como tal, difícilmente tendrá una elevada consideración ni se formalizará plenamente, cuando pasa a ser retribuido. De hecho no se considera un "verdadero" trabajo. "Prueba de ello, por mencionar un ejemplo, es la accidentada historia que ha tenido el reconocimiento normativo de su carácter laboral. El Estatuto de los Trabajadores lo incluye dentro de las relaciones laborales de carácter especial, aquellas que no responden al patrón común y que, por lo tanto, necesitan de una regulación normativa propia" (Cortina 2000:19)

2.1 Empleadoras

No es por lo tanto nada extraño hablar de empleadoras, ya que en general son las mujeres de la casa, las que se encargan de trasladar "su" trabajo a otras mujeres empleadas, que lo realizarán por salario. Tampoco la relación entre empleadora y empleada será una relación de un mero intercambio de servicios por dinero. En el ámbito privado del hogar, se generan muchas veces relaciones personales que condicionan globalmente la relación laboral entre empleadora y empleada. Pero no se puede olvidar que la empleada en muchos

casos se ocupa del cuidado de niños y niñas, y de ancianos. En estos casos las relaciones, los afectos, las dependencias..., condicionan extraordinariamente el trabajo de las empleadas de hogar.

Tareas "femeninas" y realizadas por mujeres da como resultado una combinación que en este caso fomenta claramente la precariedad e informalidad, ya que se trata de manera diferente a estas trabajadoras respecto de otros colectivos. Un ejemplo claro es que en la mayoría de los países las trabajadoras domésticas están privadas, bien sea de hecho o de derecho, de la protección que garantiza la ley a otros colectivos de trabajadores y trabajadoras asalariadas, y como, por lo general, las personas trabajadoras en el ámbito doméstico son mujeres, miembros de minorías étnicas o emigrantes, su exclusión del ámbito de la legislación laboral constituye claramente una discriminación indirecta fundada en el sexo, el origen étnico o la nacionalidad (Tomei 2003:443), de manera que a las diferencias de género se le suman las de clase social, nacionalidad y etnia.

2.2 Empleadas

Ya ha quedado dicho en el capítulo anterior, que la mayoría de las empleadas de hogar, son mujeres. Según la EPA del primer trimestre del año 2005 de las 682.882 personas trabajadoras del hogar, más del 90% eran mujeres. Estos datos hay que tomarlos con reservas ya que en muchísimos casos no existe contrato laboral y ni cotización a la Seguridad Social.

El perfil de estudios de las empleadas de hogar es bajo. Este perfil es más bajo en las trabajadoras españolas (el 30% tiene estudios primarios y el 10% universitarios) que en las extranjeras. Esto puede deberse a la mayor edad de las empleadas domésticas españolas.

Las empleadas de hogar pertenecen a todo el abanico de edades, pero se constata una mayor predisposición para trabajar en este sector, entre colectivos de mayor edad. El 24% es menor de 30 años y el 21% supera los 50. La media de edad de las empleadas de hogar españolas es de 43 años, mientras que las de las extranjeras es de 35 años.

Cuantitativamente, el mayor número de mujeres trabajadoras de hogar, son casadas y solteras. No obstante lo anterior, proporcionalmente, es sustancialmente superior la presencia de viudas, separadas y divorciadas (mujeres solas con cargas familiares).

Es el sector en el que más implantada está la jornada a tiempo parcial. Más del 50%.

A este dato, deberemos añadir que en los últimos tiempos está siendo éste un sector que emplea a una parte muy importante de la emigración femenina,

sobretudo latinoamericana. La presencia de personas de nacionalidad extranjera en este sector es muy superior a la del conjunto de mercado laboral. Según la EPA de 2005 el 52,2% de las mujeres y el 22,3 % de los hombres que trabajan en el Servicio Doméstico tienen nacionalidad extranjera.

Es bastante ilustrativo el siguiente gráfico:

Gráfico 3.5. Distribución porcentual de extranjeros ocupados por sexo y nacionalidad. 2005



* Incluye los 25 países de la UE excepto España.
Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Tenemos que tener también en cuenta que estamos hablando del siguiente volumen de población:

Cuadro 1.6. Extranjeros residentes en España por comunidad autónoma de residencia y sexo. 2005

	Varones	Mujeres	% Mujeres
ESPAÑA	1.992.034	1.738.576	46,60
Andalucía	227.230	192.977	45,92
Aragón	54.451	42.397	43,78
Asturias (Principado de)	12.305	14.492	54,08
Baleares (Illes)	80.747	75.523	48,33
Canarias	115.455	106.805	48,05
Cantabria	10.078	10.469	50,95
Castilla y León	46.552	44.766	49,02
Castilla-La Mancha	65.121	50.102	43,48
Cataluña	442.480	356.424	44,61
Comunidad Valenciana	313.177	268.808	46,19
Extremadura	14.151	11.190	44,16
Galicia	33.180	36.183	52,16
Madrid (Comunidad de)	392.564	388.188	49,72
Murcia (Región de)	99.345	65.671	39,80
Navarra (Comunidad Foral de)	26.991	22.891	45,89
País Vasco	37.383	35.511	48,72
Rioja (La)	17.981	13.094	42,14
Ceuta	1.526	1.511	49,75
Melilla	1.317	1.574	54,44

Fuente: INE. Revisión del Padrón Municipal. 2005

La inmigración femenina supone hoy en día algo menos de la mitad de los extranjeros totales. El proceso de feminización de la inmigración, visible de forma clara a principios de la década previa, parece haber estancado su crecimiento pero, no obstante, la elevada demanda de empleo doméstico, atención familiar y servicios de baja cualificación mantiene elevada la presencia relativa de la mujer en el flujo migratorio actual; o dicho de otro modo, de no mediar este factor de atracción laboral tan relevante, la mujer inmigrante perdería importancia relativa en el colectivo total de extranjeros.

La presencia de mujeres inmigrantes latinoamericanas es claramente predominante suponiendo el 59% de la inmigración económica en España. La explicación de este peso relativo tan importante en comparación con los inmigrantes varones latinoamericanos (43% del total económicos) se basa nuevamente en el factor laboral de empleo doméstico, de atención familiar y de servicios.

Para muchas empleadas de hogar de nacionalidad española, el trabajo en el Servicio doméstico no es realmente un trabajo en toda regla. En muchos casos es una ayuda, y en otros casos algo informal y temporal "hasta que encuentre otra cosa". Esto hace que no se le de tanta importancia al contrato o al Seguro.

No es así cuando la empleada es inmigrante. Para ella el trabajo en el servicio doméstico es un trabajo en toda regla. Es su trabajo de supervivencia y del que depende su calidad de vida. Ellas inciden más en la necesidad de la cotización a la Seguridad Social.

2.3 Tipo de trabajo

Ya ha quedado dicho más arriba, que estamos hablando de un trabajo diferente a otros en muchos aspectos.

- El lugar de trabajo. Se realiza en el ámbito de lo privado.
- Las condiciones laborales. En muchos casos sin contrato, jornada parcial, sueldos bajos, cobertura social (si es que se cotiza) inferior a la del resto de los trabajadores.
- Realizado en general por mujeres con un nivel bajo de estudios. Muchas de ellas inmigrantes.

Es una realidad que sobretodo cuando hay niños y niñas, así como cuando es necesario atender y cuidar a ancianos y ancianas, se incrementa la necesidad de recurrir a los servicios de una empleada de hogar. Las mujeres se han ido incorporando al mercado laboral, pero la "incorporación" de los hombres a las tareas del hogar, no se ha llevado a cabo en la misma medida. Por otro lado la Administración no está dando soluciones para los cuidados de las personas que lo necesitan.

Si nos referimos sólo al sector del empleo en el hogar que es demandado para la necesaria atención de niños y niñas, ancianos y ancianas, y otras personas dependientes, llegaremos a la conclusión de que, por un lado es necesaria una mayor implicación de los varones en estas responsabilidades, y de otro que si la Administración no "ofrece" soluciones que ayuden en el cuidado de estas personas, seguirán siendo necesarias las empleadas-cuidadoras. Empleadas que lo serán durante un tiempo determinado, es decir con un futuro muy incierto, ya que su trabajo será necesario en ese hogar, mientras dure la necesidad de sus cuidados.

Estamos hablando por lo tanto, del recurso a las empleadas de hogar, por la existencia de un problema colectivo no resuelto: el referente a la conciliación de la vida familiar y laboral. Conciliación que, no lo olvidemos, también será necesaria respetar y facilitar en la vida de la trabajadora contratada.

3.- Legislación

Se podría decir que la legislación promueve una discriminación laboral legalizada, ya que impone menos derechos laborales que el resto de trabajadores.

* Para que la empleadora esté obligada a cotizar a la Seguridad Social, deberá existir previamente un contrato de trabajo, y además deberá de ser de más de 80 horas mensuales.

* Si es de menos horas y la empleada trabaja otras horas en otros domicilios, la obligación de cotizar lo será de la empleada.

* No se cotiza en el Régimen General de la Seguridad Social, sino en uno especial que conlleva menos derechos:

a) No se tiene derecho a paro

b) No se reconoce el accidente de trabajo, ni las enfermedades laborales.

c) Tiene diferencias en cuanto al cobro de las bajas. No puede cobrar baja hasta el día 29 excepto a la baja por maternidad.

g) Se cotiza por una base fija, 631,20 euros/mes, sin tener en cuenta el salario real. Cabe pensar por lo tanto que la pensión de jubilación que esta cotización genera es muy baja.

4.- ¿Existe alternativa?

Las familias que necesitan contratar a personas para trabajar en su casa lo hacen porque:

- Algún componente de la unidad familiar necesita cuidados, que no pueden ser atendidos en su totalidad por la familia, o no lo pueden ser durante todas las horas del día.
- Desean subcontratar parcial o totalmente las tareas cotidianas del mantenimiento de la casa y comida.

De un tiempo a esta parte, coincidiendo con la incorporación masiva de las mujeres al trabajo asalariado, se han incrementado tanto la "necesidad" como la "posibilidad" de subcontratar el trabajo doméstico a personas ajenas a la familia. Algunas informaciones hablan de que desde 1998 se ha incrementado en un 7,9% el empleo en el servicio doméstico.

Es decir, la tendencia no es a reducir el número de empleadas de hogar, sino la contraria.

Para tratar de invertir esta tendencia sería necesario:

a) que los hombres incrementasen su participación en las tareas del hogar, tanto en los cuidados de niños y ancianos (las estadísticas dicen que su participación en el cuidado de la gente mayor es mucho menor que en el de niños y niñas), como en el resto de las tareas, hasta llegar a hacerlo en una manera igualitaria.

b) que la Administración incrementase su oferta de ayudas para facilitar los cuidados de niños y personas dependientes. Suponemos que en el apartado de Servicios Sociales, objeto de otro trabajo en estas mismas jornadas se ahondará en propuestas para satisfacer estas necesidades, tales como: Guarderías de 0 a 3 años, Ludotecas en períodos vacacionales y en horarios laborales, Apartamentos tutelados, Asistencia a domicilio, Residencias geriátricas, Atención Sano-Asistencial...

c) que las Empresas se comprometieran en hacer más compatible la vida laboral y familiar de su plantilla, flexibilizando horarios, facilitando reducciones de jornada, etc.

Por otra parte, están apareciendo nuevas formas de contratación de personal para asistencia a domicilio que seguramente deberemos estudiar. Nos referimos al "Cheque Servicio". En principio, esta iniciativa se promueve con el objetivo de favorecer la regulación del empleo en los domicilios. Esta nueva forma de contratación iniciada en Bélgica y Francia, y con experiencia en algunas comunidades españolas "Cheque servicio de la Fundación Domicilia del Baix Llobregat", "Cheque Servicio del Ayuntamiento y la Asociación ADICAS de Castro Urdiales", "Jerez, Calidad de Vida", y otros., se basa en que, incentivando mediante la subvención (llegando al 33%) las personas empleadoras compren en oficinas oficiales, por ejemplo ayuntamientos, cheques por el importe de horas de trabajo. La empleadora contrata a la persona que necesite, de entre las que se han dado de alta en este sistema y le paga mediante estos cheques. La empleada canjeará el importe de estos cheques en el Ayuntamiento y/o entidad colaboradora. Este Servicio tiene múltiples variantes, tanto en objetivos reales, como en servicios que oferta, o en entidades colaboradoras, que hacen inviable su desarrollo en el presente trabajo. No obstante sería de interés su estudio y contraste de opiniones, ya que esta alternativa tiene el serio riesgo de ser utilizada por algunos entes públicos, como sustituta, al menos parcialmente, de las obligaciones que la Administración debe asumir.

Pero, pese a todo, seguirán existiendo miles y miles de empleadas de hogar que se merecerán trabajar en unas condiciones dignas. Unas empleadas de

hogar demandadas fundamentalmente como cuidadoras y otras para realizar las tareas que no pueden/quieren realizar quienes comparten el hogar...familias, personas individuales.... Es por tanto necesaria, una urgente revisión de la actual legislación vigente.

5.- Iniciativas presentadas

Batzarre promovió sendas enmiendas a los presupuestos generales del estado de 2006 y 2007, para tratar de subsanar las discriminaciones que padecen las empleadas de hogar, en relación a los restantes colectivos de trabajadores.

Detallamos a continuación la enmienda a los presupuestos de 2007:

EMPLEADAS DE HOGAR

- *Integración en el Régimen General de la Seguridad Social.*
- *Supresión de la consideración de relación laboral de carácter especial (modificación del ET). Derogación del RD 1424/1985 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, pasando a regirse por la legislación laboral común (ET).*
- *Desarrollo reglamentario del ET en atención a que el trabajo se desarrolla en domicilios privados, para reforzar las garantías de los derechos laborales básicos, no para recortarlos, como ocurre ahora.*
- *Bonificaciones de cuotas a la S.S. y subvenciones a las personas o familias que precisen contratar empleadas de hogar para la atención de personas mayores, discapacitadas, etc..., en función del nivel de renta. Regulación en la futura Ley de Atención a Personas Dependientes o a través de su desarrollo reglamentario.*

EXPLICACIÓN

- *El artículo 2º 1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El RD 1424/1985 regula esta relación. Resumiremos los aspectos más importantes:*

Contrato. *Puede celebrarse por escrito o de palabra. En ausencia de pacto escrito se presume concertado por un año, prorrogable tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia que debe comunicarse con 7 días de antelación.*

Salarios. *El salario mínimo aplicable es el Salario Mínimo Interprofesional: 540,9 euros (89.998 ptas.) brutos mensuales para el año 2006. Descontada la cotización a la seguridad social (22,60 euros), el salario neto se queda en*

518,3 euros (86.238 ptas.) mensuales y dos pagas extras de quince días, 270,45 euros (44.999 ptas.), en total 6.760,5 euros (1.124.853 ptas.) anuales.

*En caso de alojamiento y manutención en la casa donde se presta el servicio, se puede descontar por tales conceptos hasta un 45% del salario total, de manera que el **salario en metálico** puede quedar reducido a 274,9 euros (45.739 ptas.) mensuales y dos pagas extras de 148,75 euros (24.750 ptas.), en total 3.596,3 euros (598.374 ptas.) anuales.*

En caso de trabajar por horas en diversas casas, la cotización íntegra a la seguridad social, incluida la cuota empresarial, (134,38 euros / 22.359 ptas.) corre por cuenta de la empleada de hogar.

Jornada. *La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, "sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del empleador..." En la práctica no existe ningún control sobre la duración de la jornada, que en muchos casos excede de la máxima legal.*

Extinción del contrato. *El contrato se extingue por expiración del tiempo convenido, o por **desistimiento** del empleador en cualquier momento. En ambos casos, la empleada de hogar tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a 7 días del salario en metálico por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. Existe también la figura del despido disciplinario, completamente en desuso, al existir la figura del desistimiento.*

Seguridad social. *Existe un Régimen Especial de Empleadas de Hogar. La cotización es única, por la base mínima de cotización, y por lo tanto, las **pensiones resultantes son mínimas. No tienen derecho a la prestación de desempleo**, y en caso de enfermedad o accidente **no empiezan a cobrar la baja hasta el vigésimo noveno día.***

(La justificación para una regulación tan discriminatoria es que el trabajo se desarrolla en el hogar familiar y en la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes).

- *No existen datos fiables acerca del número de personas que trabajan en el servicio doméstico. Sabemos que la inmensa mayoría son mujeres - el número de hombres no llega ni al 10%- y que muchas de ellas son inmigrantes. Las afiliaciones a la seguridad social distan mucho de las cifras que arrojan las sucesivas Encuestas de Población Activa (EPA). Se estima que más de la mitad del sector desarrolla su trabajo en la economía sumergida, con una clara tendencia a aumentar (desde mediados de 2003 se da un constante descenso del número de afiliaciones a la seguridad social. Desconocemos en qué medida se ha podido corregir esta tendencia con el último proceso de regularización de inmigrantes).*

- *La propuesta tiene repercusiones legislativas y presupuestarias (aumento de cotizaciones a la seguridad social, y aumento del gasto al ampliarse la acción protectora).*

Por otra parte, en abril de 2006 Aralar presentó en el Parlamento de Navarra una moción sobre este mismo tema que fue aprobada por unanimidad:

El Parlamento de Navarra, en Pamplona, aprobó ayer por unanimidad una moción en la que se insta al Gobierno de España a aprobar una nueva regulación laboral para las empleadas de hogar.

La iniciativa del grupo Aralar, a la que se incorporó una enmienda in voce del PSN, propone que se inicie el proceso de derogación de los reales decretos que ahora rigen esta actividad, que datan de los años 1969 y 1985, y a convocar de forma paralela una mesa de concertación para negociar una nueva normativa que atienda tanto a las relaciones laborales como a las condiciones de las empleadas de hogar según la realidad social.

Se trata, según esta moción, de que las empleadas del hogar tengan la consideración de "trabajadoras por cuenta ajena" y dispongan de un marco "que les sitúe en igualdad de condiciones y cobertura" con respecto a otros colectivos.

En defensa de la misma, Txentxo Jiménez recordó que en la actualidad sufren "despidos indiscriminados", no tienen derecho a la prestación por desempleo, no hay control del tiempo de presencia, no están amparadas por el salario mínimo interprofesional y se les puede descontar hasta un 45% de los retribuciones por vivir en el domicilio en el que trabajan. "Hay que buscar una salida definitiva a algo que clama el cielo", dijo, y recordó que el colectivo afectado por esta situación sobrepasa el millón de personas en el conjunto del España.

INMIGRACIÓN Y EXPLOTACIÓN

Un 88% del total son mujeres, según precisó la socialista Aurelia Lumbreras, quien calificó la normativa actual de "insuficiente y discriminatoria". También José Miguel Nuin, de Izquierda Unida, reclamó la equiparación laboral para un colectivo que sufre "una situación sangrante" y recordó que "son miles de trabajadas excluidas de la normativa laboral general". Desde EA, Helena Santesteban denunció, además, que en el caso de las empleadas de hogar inmigrantes se puede llegar incluso a niveles "de explotación".

Para el portavoz de CDN Carlos Pérez-Nievas se trata por tanto de la "necesidad

imperiosa de dignificar un trabajo considerado históricamente como de segunda", si bien el parlamentario de UPN, José Antonio Rapún, advirtió del riesgo de "una inmersión" de este empleo, en su mayoría de economía sumergida, y por ello pidió que se borde con "cuidado" el proceso de reformas legales.

Nota: para realizar el presente trabajo he tenido en cuenta, principalmente, la investigación llevada a cabo en octubre de 2004 por un grupo de investigadores de la Universidad de Valencia, y que dio como resultado el trabajo "Informalidad del empleo y Precariedad Laboral de las Empleadas de hogar", el "Estudio de Mujer y Empleo de la Universidad de Alcalá"

ALGUNAS PROPUESTAS DE CARÁCTER SOCIAL PARA EL DEBATE DE LOS Presupuestos Generales Estado 2007

Nota: Estas propuestas fueron elaboradas en Octubre del 2005 para los Presupuestos Generales del 2006 y revisadas en Octubre del 2006 para los Presupuestos Generales del 2007.

- 1) Las propuestas que se plantean tienen repercusiones presupuestarias, tanto en ingresos como en gastos, pero requieren también modificaciones legislativas.
- 2) Somos conscientes de que las propuestas que planteamos no forman parte ni de lejos de la agenda y del debate político del Gobierno y de los partidos que lo apoyan, por lo que son muy escasas, si no nulas, las posibilidades de que sean tomadas en consideración.
- 3) Sin embargo, se trata de problemas sangrantes que consideramos necesario poner sobre la mesa, para que sean tenidos en cuenta, siquiera a futuro y de forma gradual, por el Gobierno y las fuerzas que lo apoyan. Sin abordar estas cuestiones en profundidad, no se puede hablar de un giro social que merezca tal nombre. Las propuestas del Gobierno que afectan a algunas de estas materias, son claramente insuficientes, no van mucho más allá del marketing electoral.
- 4) Naturalmente, para financiar una mejora sustancial en las cuestiones planteadas y de otros gastos sociales (sanidad, educación, vivienda, servicios públicos, ayuda al desarrollo...), es necesaria una reforma fiscal que umente los impuestos directos a las rentas más elevadas y una decidida lucha contra el fraude fiscal. Justamente la orientación contraria a la habida hasta ahora, en la que se aumentan los impuestos indirectos y se disminuyen los directos favoreciendo a las rentas más altas, orientación que hasta ahora comparten básicamente, el anterior y el actual Gobierno. Crecimiento económico, creación de empleo y competitividad parecen ser las vacas sagradas ante las que han de sacrificarse el Estado del Bienestar y la redistribución de la riqueza.
- 5) Las propuestas van acompañadas de una explicación. No se cuantifican ni les damos forma de enmienda. Esto, lo dejamos en manos de la oficina de la diputada.

(1) EMPLEADAS DE HOGAR

- Integración en el Régimen General de la Seguridad Social.
- Supresión de la consideración de relación laboral de carácter especial (modificación del ET). Derogación del RD 1424/1985 que regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar, pasando a regirse por la legislación laboral común (ET).

- Desarrollo reglamentario del ET en atención a que el trabajo se desarrolla en domicilios privados, para reforzar las garantías de los derechos laborales básicos, no para recortarlos, como ocurre ahora.
- Bonificaciones de cuotas a la S.S. y subvenciones a las personas o familias que precisen contratar empleadas de hogar para la atención de personas mayores, discapacitadas, etc..., en función del nivel de renta. Regulación en la futura Ley de Atención a Personas Dependientes o a través de su desarrollo reglamentario.

EXPLICACIÓN

- El artículo 2º 1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) considera relación laboral de carácter especial la del servicio del hogar familiar. El RD 1424/1985 regula esta relación. Resumiremos los aspectos más importantes:

Contrato. Puede celebrarse por escrito o de palabra. En ausencia de pacto escrito se presume concertado por un año, prorrogable tácitamente por períodos anuales, salvo denuncia que debe comunicarse con 7 días de antelación.

Salarios. El salario mínimo aplicable es el Salario Mínimo Interprofesional: 540,9 euros (89.998 ptas.) brutos mensuales para el año 2006. Descontada la cotización a la seguridad social (22,60 euros), el **salario neto** se queda en 518,3 euros (86.238 ptas.) mensuales y dos pagas extras de quince días, 270,45 euros (44.999 ptas.), en total 6.760,5 euros (1.124.853 ptas.) anuales.

En caso de alojamiento y manutención en la casa donde se presta el servicio, se puede descontar por tales conceptos hasta un 45% del salario total, de manera que el **salario en metálico** puede quedar reducido a 274,9 euros (45.739 ptas.) mensuales y dos pagas extras de 148,75 euros (24.750 ptas.), en total 3.596,3 euros (598.374 ptas.) anuales.

En caso de trabajar por horas en diversas casas, la cotización íntegra a la seguridad social, incluida la cuota empresarial, (134,38 euros / 22.359 ptas.) corre por cuenta de la empleada de hogar.

Jornada. La jornada máxima semanal es de 40 horas de trabajo efectivo, "*sin perjuicio de los tiempos de presencia a disposición del empleador...*" En la práctica no existe ningún control sobre la duración de la jornada, que en muchos casos excede de la máxima legal.

Extinción del contrato. El contrato se extingue por expiración del tiempo convenido, o por **desistimiento** del empleador en cualquier momento. En ambos casos, la empleada de hogar tiene derecho a percibir una indemnización equivalente a 7 días del salario en metálico por año de servicio, con el límite de 6 mensualidades. Existe también la figura del despido disciplinario, completamente en desuso, al existir la figura del desistimiento.

Seguridad social. Existe un Régimen Especial de Empleadas de Hogar. La cotización es única, por la base mínima de cotización, y por lo tanto, las **pensiones resultantes son mínimas. No tienen derecho a la prestación de desempleo**, y en caso de enfermedad o accidente **no empiezan a cobrar la baja hasta el vigésimo noveno día.**

(La justificación para una regulación tan discriminatoria es que el trabajo se desarrolla en el hogar familiar y en la necesidad de que esta relación se base en la mutua confianza de las partes).

- No existen datos fiables acerca del número de personas que trabajan en el servicio doméstico. Sabemos que la inmensa mayoría son mujeres - el número de hombres no llega ni al 10%- y que muchas de ellas son inmigrantes. Las afiliaciones a la seguridad social distan mucho de las cifras que arrojan las sucesivas Encuestas de Población Activa (EPA). Se estima que más de la mitad del sector desarrolla su trabajo en la economía sumergida, con una clara tendencia a aumentar (desde mediados de 2003 se da un constante descenso del número de afiliaciones a la seguridad social. Desconocemos en qué medida se ha podido corregir esta tendencia con el último proceso de regularización de inmigrantes).
- La propuesta tiene repercusiones legislativas y presupuestarias (aumento de cotizaciones a la seguridad social, y aumento del gasto al ampliarse la acción protectora).

(2) SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL (SMI)

- Aumento progresivo del SMI: 630 € en 2007 (+16,5%), 735 € en 2008 (+16,7%), de manera que en ese año el SMI represente aproximadamente el 43% del salario medio, para acercarse al 60% recomendado por la Carta Social Europea.

EXPLICACIÓN

- El SMI (2006) es de 540,9 euros (89.998 ptas.) brutos mensuales x 14 pagas = 7.572,6 euros (1.259.975 ptas.) brutos anuales.

Descontadas las cotizaciones al Régimen General de la S. Social (40,08 euros), el **SMI neto** es de 500,82 euros (83.329 ptas.) mensuales y dos pagas extras de 540,9 euros (89.998 ptas.). En total, 7.091,64 euros netos anuales (1.179.950 ptas.).

¿Se imaginan sus señorías lo que supone trabajar 40 horas (o más), y hacer frente a todo un mes, incluidos los gastos de desplazamiento al trabajo con 500,82 euros / 83.329 ptas.?

- **Evolución del SMI**

<u>Año</u>	<u>SMI</u>	<u>Índice</u>	<u>IPC 1 enero</u>	<u>% I.SMI / IPC</u>
1982	28.440 ptas.	100,0	100,0	100,0
1987	42.150 ptas.	148,2	163,3	90,8
1992	56.280 ptas.	197,9	217,3	91,1
1997	66.630 ptas.	234,3	269,9	86,8
2002	442,2 euros	258,7	306,8	84,3
2003	451,2 euros	264,0	319,1	82,7
2004 (1-1)	460,5 euros	269,4	327,4	82,3
2004 (1-7)	490,8 euros	287,1	335,1	85,7
2005	513,0 euros	300,1	337,9	88,1
2006	540,9 euros	316,4	350,6	90,2

La pérdida de poder adquisitivo del SMI es constante hasta el 2004. Con las subidas de julio de 2004, de enero de 2005, y de enero de 2006, se recupera algo, pero el salario mínimo **real** de 2006 (descontada la inflación) está aún un 9,8% por debajo del de 1982.

- El artículo 35 de la Constitución proclama el derecho a una **remuneración suficiente** para atender a las necesidades del trabajador o trabajadora y a los de su familia. Por su parte, la Carta Social Europea, ratificada por el estado español en 1980, recomienda que el SMI sea el equivalente al 60% del salario medio de cada país.
- Acerca del salario medio, el último dato **oficial** disponible (I.N.E. 16-11-2004) es el salario bruto medio de 2002 : 19.802,45 euros anuales. Como quiera que, según un estudio de la empresa de trabajo temporal Adecco y de la escuela de negocios IESE, el salario medio **real** (descontada la inflación) se ha estancado en España en los últimos 5 años, con un incremento de sólo un 1%, para hallar el salario medio de 2006 aplicamos a dicha cantidad el IPC de los años 2002 (4%), 2003 (2,6%) 2004 (3,2%) y 2005 (3,7%), lo que nos da un salario medio anual de 22.613 euros brutos para el año 2006 (1.615,21 euros brutos mensuales x 14 pagas).
- El SMI de 2006 representa por tanto un 33,5% del salario medio, lejos, muy lejos del 60% que recomienda la Carta Social Europea. Y en los últimos 25 años, se ha alejado en lugar de acercarse a dicho porcentaje, con excepción de las tres últimas subidas (1 de julio de 2004, 1 de enero de 2005 y 1 de enero de 2006). Por cierto, resulta hasta de mal gusto que en la exposición de motivos de los RR.DD. que aprueban dichas subidas se haga mención a que las mismas persiguen aproximarse a ese 60%, cuando la realidad es tan lejana.
- Las tres últimas subidas del SMI son claramente insuficientes, como lo es la propuesta del Gobierno, compartida al parecer por las fuerzas que le apoyan, de fijar la cuantía del SMI en **600 euros a partir de 2008**. En muchos casos, esas propuestas han sido superadas por la propia realidad social. Sabemos, por la gente que trabaja en organismos de apoyo a inmigrantes, que en Pamplona y en Navarra, a finales de 2004, principios de 2005, a las empleadas de hogar inmigrantes y sin papeles (el sector más maltratado y

peor pagado) se les pagaban 600 euros netos mensuales por una jornada de 40 horas. ¿Habremos de esperar otros 25 años para que el SMI alcance el 60% del salario medio?

- Teniendo en cuenta el valor absoluto del SMI, su valor relativo con respecto al salario medio, y que la propia realidad social va en muchos casos por delante de las propuestas del Gobierno, proponemos un aumento progresivo del SMI, de manera que su cuantía se fije en 630 euros (104.823 ptas.) brutos mensuales para 2007 (+16,5%), y en 735 euros (122.294 ptas.) para 2008 (+16,7%). Con tales incrementos, el SMI se situaría en 2008 en torno al 43% del salario medio, lejos aún del 60% recomendado por la Carta Social Europea.
- El SMI no sale de las arcas del estado sino de las personas y entidades empleadoras. Tiene repercusiones presupuestarias en la medida en que afecta a las bases mínimas de cotización, y por consiguiente a los ingresos de la seguridad social. Es el Gobierno quien tiene la competencia para fijar el SMI según lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores.

(3) INDICADOR PÚBLICO DE RENTA DE EFECTOS MÚLTIPLES (IPREM)

- Supresión del IPREM y restitución del SMI como indicador del nivel de renta que permite el acceso a determinados beneficios o medidas, y como parámetro de referencia para la cuantificación de determinadas prestaciones.

EXPLICACIÓN

- El SMI, además de para fijar las retribuciones mínimas, ha venido siendo utilizado como referencia de renta para acceder a determinadas prestaciones y para cuantificar las mismas (principalmente el subsidio de desempleo, el subsidio agrario, la renta agraria o la renta activa de inserción, así como los topes máximo y mínimo de la prestación contributiva de desempleo).
- Esta trayectoria se rompe con el R.D. Ley 3/2004, que aprueba una subida del SMI, y crea la figura del IPREM, que sustituye al SMI en esta segunda función. La cuantía del IPREM es igual al SMI vigente hasta entonces. En el 2005 y en el 2006, el IPREM se incrementa un 2% y el SMI un 4,5% y un 5,4% respectivamente. Así, mientras el SMI inicia una lenta recuperación, las prestaciones vinculadas al IPREM siguen descendiendo y perdiendo poder adquisitivo.

- Evolución del IPREM (SMI hasta 1-7-2004)

<u>Año</u>	<u>IPREM</u>	<u>Índice</u>	<u>IPC 1 enero</u>	<u>% I.SMI / IPC</u>
1982	28.440 ptas.	100,0	100,0	100,0
1987	42.150 ptas.	148,2	163,3	90,8
1992	56.280 ptas.	197,9	217,3	91,1
1997	66.630 ptas.	234,3	269,9	86,8
2002	442,2 euros	258,7	306,8	84,3
2003	451,2 euros	264,0	319,1	82,7
2004	460,5 euros	269,4	327,4	82,3
2005	469,8 euros	274,9	337,9	81,4
2006	479,1 euros	280,3	350,6	79,9

El IPREM y las prestaciones a él vinculadas, pierden 20,1 puntos porcentuales con respecto a 1982. Puntualmente, el RD corrige en parte la caída de las prestaciones, al elevar, del 75% del SMI al 80% del IPREM, las cuantías del subsidio de desempleo, del subsidio agrario, de la renta agraria y de la renta activa de inserción y en menor medida las cuantías máxima y mínima de la prestación contributiva de desempleo. Pero inmediatamente después, como el IPREM sigue cayendo, se reanuda la caída de las prestaciones a él vinculadas. El IPREM tiene además otros efectos indirectos: algunas Comunidades Autónomas que tenían (tienen) establecidas rentas básicas o complementos de determinadas pensiones mínimas referenciadas con el SMI, han adoptado el IPREM como referencia para determinar el importe de dichas rentas o complementos.

- El objetivo, confesado en la exposición de motivos del RD Ley, no es otro que evitar que las prestaciones citadas aumenten sistemáticamente en la misma cuantía que el SMI dado que *"la repercusión sobre el gasto público es plena"*. Justamente por esa razón, para que las prestaciones aumenten en la misma cuantía que el SMI, hacemos la propuesta. Porque así como el artículo 35 de la Constitución proclama el derecho a una **retribución suficiente**, el artículo 41 proclama que los poderes públicos garantizarán **prestaciones sociales suficientes** en caso de necesidad, especialmente en caso de desempleo. Y es que, prestaciones sociales suficientes y retribución suficiente, son conceptos relativos que han de guardar una cierta relación de proporcionalidad con el salario o los recursos medios de la población.
- El artículo 2.2 del RD Ley mencionado establece que la cuantía del IPREM se determinará en la Ley de PGE, y en la medida en que se restituya el SMI como indicador, aumenta el gasto de la seguridad social, principalmente en prestaciones de desempleo.

(4) PENSIONES MÍNIMAS

- Que ninguna pensión mínima (contributiva, no-contributiva o del SOVI), no concurrente con otras pensiones o rentas, sea inferior al 90% del SMI sin cónyuge a cargo o sin cargas familiares, ni al 100% del SMI con cónyuge a cargo o cargas familiares. Naturalmente, nos referimos al SMI anteriormente propuesto.

EXPLICACIÓN

- El artículo 50 de la Constitución proclama que *"los poderes públicos garantizarán, mediante pensiones adecuadas y periódicamente actualizadas, la suficiencia económica a los ciudadanos durante la tercera edad."*
- Señalaremos a continuación las cuantías de las principales pensiones mínimas para el año 2005:

	<u>Sin cónyuge a cargo</u>	<u>Con cónyuge a cargo</u>
Jubilación + 65 años, Invalidez Absoluta, Inval. Total + 65 años,	466,98 euros (77.699 ptas.) x 14 pagas	565,74 euros (94.131 ptas.) x 14 pagas
Jubilación - 65 años, Inval. T. 60-64 años,	435,12 euros (72.398 ptas.) x 14 pagas	528,72 euros (87.972 ptas.) x 14 pagas
	<u>Sin cargas familiares</u>	<u>Con cargas familiares</u>
Viudedad + 65 años	466,98 euros (77.699 ptas.) x 14 pagas	Igual
Viudedad 60-64 años	435,12 euros (72.398 ptas.) x 14 pagas	Igual
Viudedad - 60 años	347,22 euros (57.773 ptas.) x 14 pagas	435,12 euros (72.398 ptas.) x 14 pagas
Pensiones del SOVI	327,04 euros (54.415 ptas.) x 14 pagas	Igual
No contributivas	301,55 euros (50.174 ptas.) x 14 pagas	Igual

Estas pensiones mínimas afectan a casi **tres millones** de personas (Jesús Caldera. D. Noticias 23-09-2005).

- Los datos se compadecen mal con el concepto de *"suficiencia económica"* proclamado por la Constitución. Los incrementos propuestos por el Gobierno (5% para las personas beneficiarias sin cónyuge a cargo y 6,5% con cónyuge a cargo, en las pensiones contributivas, y un 3% en las no-contributivas) son claramente insuficientes. Como la inflación interanual (septiembre) es del 2,9%, un 0,9% servirá para compensar la desviación del IPC de 2006 y un 2,9% para compensar la previsible inflación de 2007, con lo que el incremento **real** se situará entre el 1,2% y el 2,7% en las pensiones contributivas. En las no contributivas, el valor **real** descenderá un 0,8%.
- Por eso hacemos esta propuesta. Reiteramos que, los conceptos de "retribución suficiente", "prestaciones sociales suficientes" y "suficiencia económica" son conceptos

relativos que han de guardar una cierta relación de proporcionalidad con el salario o los recursos medios de la población.

- Lo que proponemos es lo siguiente:

	<u>Sin cónyuge o familiares a cargo</u>	<u>Con cónyuge o familiares a cargo</u>
Pensión mínima 2007 pagas	567 euros (94.341 ptas.) x 14 pagas	630 euros (104.823 ptas.) x 14
Pensión mínima 2008 pagas	662 euros (110.148 ptas.) x 14 pagas	735 euros (122.294 ptas.) x 14

- Las repercusiones presupuestarias de la propuesta son evidentes. De todas formas, la seguridad social *"vive el mejor momento de su historia. En este año y medio hemos afiliado a 1.350.000 personas, y los ingresos se han incrementado más que los gastos. El superávit alcanza el 1% del PIB, y además esto va a seguir ocurriendo en el futuro"* (Jesús Caldera. D. Noticias 2-10-2005). Sin embargo, en perspectiva habrá que recortar otros gastos, aumentar quizás las cotizaciones empresariales a la seguridad social, reordenar las pensiones (limitar más las pensiones máximas), incrementar los impuestos directos a las rentas más elevadas... En fin, cualquier cosa, menos condenar a una parte tan importante de la población a vivir con pensiones míseras.

(5) PENSIONES DE LAS PERSONAS JUBILADAS ANTICIPADAMENTE

- Que al cumplir la edad de 65 años, se eliminen los coeficientes reductores aplicados a las personas jubiladas anticipadamente.

EXPLICACIÓN

- Son bastantes (unas 350.000) las personas jubiladas anticipadamente (la inmensa mayoría arrojadas involuntariamente del mercado laboral). Al jubilarse, a la pensión, calculada con arreglo a las bases y años de cotización, se le aplica un coeficiente reductor que varía entre el 6% y el 8% (según los años cotizados) por cada año de anticipación de la edad de jubilación. No parece justo, ni lógico, que una vez cumplidos los 65 años, se mantenga este coeficiente reductor de por vida. Puede ocurrir y ocurre que una persona que se prejubiló con 60 años, con 35 años cotizados, al cumplir los 65 cobre el 60% de la pensión. Y que otra persona jubilada a los 65 años, con los mismos 35 años cotizados, esté cobrando el 100%.
- La propuesta ya fue objeto de una Iniciativa Legislativa Popular impulsada por la Federación Vasca de Asociaciones de Prejubilados y Pensionistas, que tuvo bastante eco en Navarra, y que se quedó a las puertas de obtener las 500.000 firmas necesarias.

(6) PRESTACIONES DE DESEMPLEO

- Que ninguna prestación de desempleo (contributiva o asistencial), no concurrente con otras rentas, sea inferior al 90% del SMI para personas beneficiarias sin cargas familiares, ni al 100% del SMI con cargas familiares. Igualmente, nos referimos al SMI anteriormente propuesto.

EXPLICACIÓN

- Por las mismas razones que hemos explicado en el apartado relativo a las pensiones mínimas.