

Sección monográfica / Monographic Section

Introducción a la Sección Monográfica. Abordando algunas cuestiones laborales después de la crisis / Introduction to the Monographic Section. Dealing with Some Labour Issues After the Crisis

Miguel Ángel García Calavia

Departamento de Sociología y Antropología Social. Universidad de Valencia. España / Spain

Miguel.A.Garcia@uv.es

En la presente sección monográfica se abordan algunas cuestiones singulares de la realidad social del trabajo en España. Están relacionadas con la subjetividad e identidad de los trabajadores, con las instituciones laborales; más concretamente, con la composición y constitución de sujetos colectivos en el mundo del trabajo; con el papel del empleo en la identidad; o con los constructos sociales que regulan y median las relaciones entre empresario y trabajador. Con el restablecimiento del sistema democrático de relaciones laborales en 1980, la subjetividad se constituyó en función del papel importante que los trabajadores y sus sindicatos consiguieron y ejercieron en la fijación de unas condiciones laborales dignas a través de distintas instituciones laborales, sobre todo, la de la negociación colectiva; asimismo, la identidad de los varones se articuló en torno al empleo en tanto que sustentadores de la familia, la identidad masculina; por último, las instituciones de representación y negociación colectiva se crearon conforme a las circunstancias de esos años reconociendo ciertas prerrogativas a determinadas asociaciones empresariales y sindicatos; estas instituciones han organizado las relaciones entre empresarios y trabajadores. Tanto este tipo de subjetividad y de identidad, como las instituciones son fenómenos característicos de la realidad laboral propia de los estados del bienestar.

Las reestructuraciones productivas habidas en las empresas desde la crisis (económica y política) de finales de los años setenta con su correspondiente externalización (descentralización) laboral y nuevas formas de gestión de mano de obra; las políticas de empleo y de gestión del desempleo, han tenido efectos económicos, pero también sociales que han afectado a los trabajadores, especialmente, a aquellos cuyas garantías de empleo se han reducido

—ampliándose lo que se ha denominado márgenes periféricos de la mano de obra—. Así, peor y más inseguro acceso de una parte de la fuerza de trabajo a la distribución de la riqueza de un país a través de un empleo digno con el correspondiente debilitamiento de su posición en la relación con el empresario; pero, asimismo, reducción de la posibilidad de vivir experiencias laborales colectivas en la empresa y debilitamiento de los vínculos sociales, se trata de circunstancias que han podido afectar a la subjetividad y a la identidad. Igualmente, las instituciones han podido experimentar cambios frutos de las presiones y de la acción de los actores, especialmente, del estado y de las patronales. La crisis iniciada en 2008 que se ha extendido hasta 2014 y las respuestas dadas a la misma, han podido afectar a los fenómenos comentados.

Pues bien, se examina si ha habido cambios en la subjetividad configurada en los primeros años posteriores al restablecimiento del sistema democrático de relaciones laborales y si ha surgido una nueva subjetividad entre los segmentos periféricos de la mano de obra; igualmente, con respecto a la identidad masculina hegemónica y si se han configurado nuevas identidades a medida que la realidad laboral ha cambiado; por último, las trayectorias de las instituciones laborales.

Las entrevistas en profundidad llevadas a cabo a jóvenes de capas medias periféricas ponen de manifiesto no sólo que las condiciones laborales se han continuado degradando durante la crisis, sino que esta degradación se ha vivido de forma individualizada más que de forma colectiva, con fatalismo y sentimiento de culpa. A este respecto, los procesos encierran escasa potencia de subjetivización ya que no resulta fácil la construcción de sujetos colectivos, ni la utilización de los tradicionales recursos

institucionales y/o la movilización colectiva. Se ha conformado otra subjetividad, la subjetividad precaria. Esto se relaciona con inestabilidad laboral, debilidad en la relación de empleo, pero asimismo con estrategias de gestión empresarial y políticas de empleo que responsabilizan a los individuos de esa situación e incluso con falta de idoneidad de las estrategias tradicionales de defensa colectiva de los segmentos centrales de la mano de obra, estos, de los configurados por asalariados que han dispuesto de más garantías en el empleo. En este entorno, la subjetividad precaria se ha convertido en un recurso productivo rentable para el empresariado sobre cuyo uso se ha apoyado la “salida” de la crisis reciente, aunque ya anteriormente se había apoyado en la misma. Asimismo, explica las dificultades para reorientar las condiciones de los trabajadores que disponen de esta subjetividad.

Los grupos de discusión conformados con jóvenes de 18 a 24 años, hombres y mujeres, han puesto de manifiesto que el empleo sigue siendo el factor principal de la identidad masculina de los jóvenes, ya que les confiere su papel como sustentadores de la familia. Ahora bien, el empleo forma parte, asimismo, del proyecto vital de las jóvenes. Todo ello, aun cuando hay una mayor fragmentación y pluralidad identitaria que ha tenido lugar en medio de las importantes transformaciones habidas tanto en el sistema productivo como en el sistema de empleo. El trabajo asalariado es central en las vidas de los jóvenes participantes en los grupos de discusión de modo que han asumido y aceptado malas condiciones laborales si es necesario cuando las posibilidades de ocupación han sido más limitadas, pero también cuando les ha permitido desempeñar una ocupación que les gustara. En este sentido, la identidad masculina puede contribuir a la aceptación de nuevas formas de gestión del empleo y de las condiciones que implica. Este patrón identitario de masculinidad centrada en el trabajo no ha experimentado cambios sustantivos relacionados con actividades realizadas durante el tiempo libre.

El examen de las trayectorias de las principales instituciones laborales españolas, especialmente durante la reciente crisis económica, ha evidenciado que han mantenido un elevado grado de continuidad y que han seguido proporcionando recursos a los sindicatos. A este respecto, se ha puesto de ma-

nifiesto la importancia de su matriz jurídico-legal y de la posible intervención de un tercero judicial. Ahora bien, aunque las instituciones se han mantenido en gran medida y han suministrado recursos a los sindicatos, sin embargo, no han conseguido evitar una devaluación significativa de los salarios reales y un elevado nivel de empleo precario. Aun así, la continuidad de las instituciones laborales ha sido beneficiosa para los sindicatos porque constituyen plataformas desde las que pueden seguir interviniendo en la representación de los trabajadores. Además, les permite promover la defensa de sus intereses en la jurisdicción social y estar presente en las instituciones corporativas nacionales.

Así, el hallazgo más importante en relación con las cuestiones abordadas es la consolidación de una nueva subjetividad entre los trabajadores que constituyen la periferia de la mano de obra de acuerdo a que sus condiciones de empleo son más inseguras y peores. Una subjetividad que se traduce en una posición más fatalista de los trabajadores, más individualizada, más escéptica respecto a su empleo futuro y a su modo de conseguirlo y mantenerlo. En este contexto, la subjetividad de estos trabajadores traduce que utilizan poco los recursos colectivos e institucionales, pero, además, y, sobre todo, que se ha constituido en un recurso productivo de las empresas al responsabilizar y responsabilizarse cada uno de su destino. En buena medida, la identidad masculina sustentada en torno al hombre como sustento de la familia, en algunas circunstancias, también ha contribuido a la aceptación de determinadas condiciones laborales que comporta cierta forma de gestión empresarial. Estas actitudes encuentran una explicación complementaria en el menor grado de protección que han ejercido las instituciones laborales en relación con este tipo de trabajadores, ya que no han conseguido evitar el desempleo ni el empleo con menos garantías como se ha puesto de manifiesto. Ahora bien, igualmente se ha evidenciado que el mantenimiento de las instituciones de representación colectiva, solución judicial de conflictos laborales y negociación colectiva, aunque ha experimentado reformas, son hechos destacables ya que han permitido un desarrollo organizado de las relaciones laborales y han proporcionado recursos a los actores sociales, especialmente a los sindicatos con los que seguir operando.