

GRUPO DE TRABAJO Nº 07 SOCIOLOGÍA DEL TRABAJO

COORDINA: Juan José Castillo, Universidad Complutense

SESIÓN I: MERCADO DE TRABAJO, CRISIS Y FORMACIÓN

Responsable: Juan José Castillo, Universidad Complutense de Madrid, jjcastillo@cps.ucm.es

Ponencia invitada:

Crisis económica y mercado de trabajo.

Rodolfo Benito, Secretario Confederal de Estudios de Comisiones Obreras, España, rbenito@ccoo.es

Ponencia encargada:

El impacto de la crisis en el empleo: el papel de la formación.

Oriol Homs, CIREM, España oriol.homs@cirem.org,

Comunicaciones:

El modelo del empleo como instrumento explicativo de las características del empleo.

Andreu Lope, Pilar Carrasquer, Fausto Miguélez, Laia Castelló y Joan Rodríguez, Universitat Autònoma de Barcelona. España, andreu.lope@uab.cat

La comunicación aborda y desarrolla el concepto "modelo de empleo" como herramienta teórica capaz de dar cuenta de las características del empleo y de las condiciones de disponibilidad y uso de la mano de obra en un contexto socio-productivo determinado. Se parte de una consideración que configura el modelo de empleo en base a los aspectos vinculados al mercado laboral, a las formas que adopta la división sexual del trabajo y a las políticas de regulación del trabajo, incluyendo en estas últimas las políticas sociales y los mecanismos de negociación colectiva que regulan la prestación laboral. Todo ello en el marco de una estructura productiva de bienes y servicios concretos. La aproximación al concepto requiere atender las aportaciones de distintos enfoques teóricos, a partir de los cuales se elaboran tipologías que atienden a las características socio-productivas y laborales en términos comparativos. Se abordan, así, enfoques como el de "variedades del capitalismo", el de "regímenes de bienestar" y el de "modelos de empleo y cuidado -care-", recogiendo o descartando los aspectos que contemplan en función de los intereses analíticos derivados del uso del concepto modelo de empleo. La comunicación es fruto de una investigación financiada por el MEC (Plan Nacional I+D+i, referencia SEJ2005-04078) y desarrollada por el Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT).

Comunicaciones distribuidas:

Mecanismos de inserción laboral de reclusos drogodependientes

Rubén Díez García, Universidad Complutense de Madrid. España. rdiezgarcia@gmail.com

El estudio analiza los procesos de inserción sociolaboral de la población reclusa en tratamiento para controlar el consumo de drogas. Con el fin de abordar esta tarea se establecen dos objetivos complementarios: 1. Analizar el perfil socioprofesional adquirido por los reclusos en tratamiento antes y durante su estancia en prisión. 2. Analizar los procesos de incorporación laboral del colectivo que participa en Programas de inserción sociolaboral. Atendiendo a estos objetivos se ha realizado una encuesta representativa a nivel estatal del colectivo objeto de estudio para analizar su perfil socioprofesional, así como su participación en actividades adscritas a programas de inserción sociolaboral. Las principales técnicas de análisis estadístico aplicadas han sido: contraste de medias, análisis de varianza, tabla de contingencia, correlación, análisis de conglomerados y análisis factorial.

Adicionalmente, el estudio se inscribe en un proceso de triangulación metodológica que introduce técnicas cualitativas. Los datos cualitativos han sido obtenidos, grabados y analizados a través de diez entrevistas en profundidad a responsables y técnicos de Programas que desarrollan acciones para favorecer la inserción colectiva. En relación a los objetivos destaca que una parte del colectivo finaliza sus estudios reglados, realiza actividades formativas y laborales e incrementa sus oportunidades de encontrar empleo, potenciando su motivación y habilidades sociales. Sin embargo, existe una proporción de internos que no aprovecha los recursos a su disposición para potenciar su inserción social y laboral tras abandonar la prisión.

La empleabilidad y la estiba en el Puerto de Santos: un estudio de caso.

Sandra de Oliveira Soares Cardoso; Antonio Carlos Freddo; Esther Cabado Modia, Luís Caramés Viéitez, Universidade Católica de Santos, Universidade Bandeirante de São Paulo, Universidade de Santiago de Compostela, Universidade Paulista, Brasil

El puerto de Santos, considerado el más grande y más moderno de América Latina, desde 1993 está siendo privatizado por el método del arrendamiento de áreas operacionales, bajo la llamada “Lei de Modernização dos Portos”, concebida por la necesidad de actualización de la reglamentación de las operaciones en los muelles. La automatización, las formas de acondicionamiento de cargas, el aumento de la productividad, y además la necesidad de empresas flexibles y enjutas donde se exige que el trabajador sea multifuncional, nos deja claro que las cuestiones de la empleabilidad deben de ser analizadas con la transversalidad, el aprender en la realidad e de la realidad. El objetivo de este trabajo es contribuir para el avance de la investigación y comprensión de las cuestiones actuales sobre la empleabilidad en la estiba del Puerto de Santos. Se está conduciendo investigación exploratoria utilizando el método de la entrevista-narrativa con cuestiones abiertas y análisis histórico-bibliográfico con énfasis en los términos empleabilidad, capacitación, recualificación, con 50 sujetos con más de 20 años en la estiba. Se busca aquí responder a las cuestiones: ¿hay una preocupación real de los organismos involucrados (sindicatos, autoridad portuaria, municipalidad) en mantener esa clase de trabajadores? ¿Hay una formación “ideal” para garantizar la permanencia de esos profesionales en la operación portuaria? ¿Que piensan estibadores, operadores portuarios, sindicatos, autoridades, sobre la empleabilidad de la estiba de Santos?

El mercado de trabajo asturiano: ¿en el camino hacia la flexiguridad?

Ángel Alonso Domínguez, Universidad de Oviedo, España, angelvita69@hotmail.com

La Agenda de Lisboa que el Consejo de Europa puso en marcha en 2000 y los acuerdos de la Red Europea de los Servicios Públicos de Empleo (2008) se han convertido en la hoja de ruta de las políticas europeas hacia la flexiguridad. Dentro de este marco general, la comunicación investiga si el mercado laboral asturiano ha evolucionado en la dirección marcada por estas estrategias, con especial atención a: -eliminación de mercados de trabajo duales. -promoción de políticas de activación y recalificación laboral. -conciliación vida familiar-trabajo. -distribución equitativa de los costes y los beneficios de las políticas flexiseguras y viabilidad financiera de las mismas. La última parte del trabajo estudia el grado de aceptación o rechazo que la “flexiguridad” produce en la sociedad asturiana. Mediante el cotejo de las estadísticas oficiales con datos procedentes de organizaciones sindicales y empresariales se analiza la percepción que desde esas estructuras y sus asociados se tiene acerca de la bondad de tales medidas. Las conclusiones de la investigación, antes de conocer todas las consecuencias de la recesión, muestran un comportamiento general favorable, al ser crecientes las probabilidades de permanencia en la ocupación, de transición de paro a ocupación y decreciente la probabilidad de permanencia en el paro. Sin embargo, la tasa de actividad en Asturias continúa estando por debajo de la media nacional, el empleo de la juventud asturiana es abrumadoramente precario, existen problemas de conciliación y los datos muestran una baja participación en programas de formación respecto a España y la UE.

Sobrecualificación en el sector de la distribución comercial minorista.

Francisco Javier Cano Montero y Víctor F. Climent Peredo, Francisco.J.Cano@uv.es, Universitat de València, España

En este estudio se analiza el ajuste laboral en el sector de la distribución comercial minorista. La hipótesis de partida es que la sobrecualificación incide en la satisfacción laboral de los trabajadores y agrava la situación de precariedad de los mismos. Para ello nos servimos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), de donde extraemos información sobre el desajuste objetivo (relación entre el nivel formativo y los requerimientos del puesto de trabajo) y, por otro lado, del Panel de Hogares de la UE de donde

extraemos información del desajuste subjetivo (percepción del trabajador sobre el mismo. La EES, recoge todas las variables que comprenden los componentes salariales de muestras representativas e independientes de la población ocupada en octubre de 2007 por sectores económicos (CNAE). La encuesta recoge las variables consideradas independientes: formación, edad, sexo, responsabilidad en el puesto y código de ocupación (CNO). En el análisis de los datos se realizará una reducción de la dimensionalidad de las variables dependientes relativas, los componentes salariales, procediendo a una clasificación de los desajustes formativos respecto de los requerimientos del puesto. Como conclusión estudiaremos los desajustes en el sector del comercio, elección motivada por ser el sector que, en el análisis descriptivo, ha evidenciado las peores condiciones salariales con rangos de variación por debajo del cuartil 1 en comparación con los demás sectores, a pesar de estar representados todos los niveles de cualificación con la misma distribución que en sectores en los que las diferencias salariales presentan variación por encima del cuartil 3.

Análisis de trayectorias en el mercado de trabajo en base a los cambios de situación laboral. Un análisis longitudinal de los perfiles sociales de las transiciones en Catalunya en base al Panel de Desigualtats de la F. Jaume Bofill (2001-2006).

Martí López Andreu y Joan Miquel Verd Pericàs, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

marti.lopez@uab.cat.

Si algún elemento se puede resaltar en relación a las dinámicas y procesos del mercado de trabajo español en los últimos años es el aumento de cambios de situación durante la trayectoria laboral de los trabajadores y trabajadoras. Sin embargo, son escasas las bases de datos cuantitativas que permiten estudiar este fenómeno. Una forma de aproximarse a él es utilizando los datos longitudinales disponibles para Catalunya del Panel de Desigualdades de la F. Jaume Bofill, en concreto las cinco olas disponibles y que analizan el período 2001-2006. En este sentido se analizan para el período indicado los cambios de situación laboral que reflejan situaciones de desempleo, inactividad, temporalidad, recibir formación no reglada y aumento del nivel educativo. El objetivo ha sido establecer trayectorias en base a estas variables y definir los perfiles sociales de las mismas. Igualmente, se han analizado las transiciones que suponen movilidad profesional (cambio de categoría) y ocupacional (transiciones con temporalidad o desempleo). Se ha seleccionado a la población de 26 a 65 años que ha estado por lo menos una vez ocupada en el período, realizándose el análisis final de las trayectorias con un universo de 924 personas. Las trayectorias se han establecido en base a un análisis de clasificación o de clústers con las variables de transiciones y cambio señaladas. En el análisis de los perfiles sociales y laborales de las trayectorias, así como en el análisis de la movilidad profesional y ocupacional se han realizado regresiones logísticas multinomiales. El objetivo de la comunicación es el estudio de los mecanismos que configuran el empleo en el sector de atención a la dependencia en España, tomando la perspectiva de los modelos de empleo. El punto de partida se sitúa en la literatura sobre los cuidados, pero, se añaden elementos que provienen de la sociología del trabajo, ya que los estudios actuales sobre los cuidados se centran más en las políticas sociales y menos en el trabajo. En un segundo apartado, se situará el trabajo de cuidados dentro de las teorías de los modelos de empleo. Éstas presentan una perspectiva relacional, y estudian el empleo a partir de las relaciones y/o interacciones que se establecen entre esferas sociales (Estado, Mercado, Familia), en un contexto nacional determinado. Este análisis global permite realizar análisis de sectores de empleo concretos. En el tercer apartado, se presenta el caso del sector de atención a las personas en España desde la propuesta de interacción entre esferas sociales, relacionando el régimen de bienestar y el régimen de empleo. Éste se definirá como familista -persistencia de la división sexual del trabajo-, asistencialista -tímido desarrollo de las políticas sociales- y precario -inestabilidad y malas condiciones de trabajo-. El sector de atención a las personas en España se sitúa en esa encrucijada. Sin embargo, en las reflexiones finales se plantea si en estos momentos es posible entrever algún elemento de cambio hacia un modelo más orientado hacia unos cuidados profesionalizados, menos deudores del cuidado familiar y del asistencialismo social.

Una aproximación a la calidad del empleo en España.

Ana Negro Macho, Guadalupe Ramos Truchero, Noelia Somarriba Arechavala, Maricruz Merino Llorente, Universidad de Valladolid, España. guadalupe.ramos@uva.es

En los últimos años se ha generado una compleja discusión, académica y política, sobre los cambios que se estaban produciendo en la realidad laboral, como consecuencia del paso del sistema capitalista productivo e industrial a un sistema capitalista postmoderno. Dicho debate se centraba en cuestiones muy

diversas que iban desde el significado del término trabajo, a las transformaciones acaecidas en la organización social de la producción y en los trabajos asalariados, pasando por potenciar el concepto de calidad frente al de cantidad, así como examinar las consecuencias que tienen todos estos cambios en la estructura social.

¿Por qué no funciona correctamente el método de las discrepancias EPA-SEGURIDAD SOCIAL para medir el empleo irregular en la agricultura española?

Pedro Torres Padilla, Universidad Pablo de Olavide, España. pedrotorrespadilla2@yahoo.es

Como fenómeno no observable, la medición exacta del trabajo sumergido no es posible, por lo que el reto de su medición ha consistido en realizar estimaciones. Uno de los métodos propuestos parte del análisis de discrepancias entre estadísticas laborales distintas. Se ha sugerido, así, equivaler las cifras de la Encuesta de Población Activa (EPA) con la de los trabajadores en total, puesto que también se refiere a los que se encuentran en situación irregular cuya inserción laboral no es reglada sino que se hallan en el sector informal, mientras que las cifras de Trabajadores Afiliados a la Seguridad Social equivaldrían a la inserción formal y, por tanto, a los trabajadores en situación laboral regular, de modo que de la resta entre ambas resultaría la cifra de personas en situación de empleo irregular. En primer lugar, ponemos a prueba dicha sugerencia metodológica observando cómo funciona en el caso concreto del sector agrícola español mediante el análisis estadístico de la relación ocupación-afiliación con el mayor desglose temporal, sectorial y sociodemográfico que permitan dichas fuentes. La principal conclusión es que estamos ante un método que no funciona correctamente para medir este fenómeno en la agricultura española tomada en su conjunto porque no se cumplen las condiciones de cálculo previstas por dicho método. Por otro lado, proponemos una explicación más amplia, destacando en conclusión el subsidio agrario en Andalucía y Extremadura como elemento distorsionador.

Gobernanza y empleo: estrategias de desarrollo local en el Área Metropolitana de Barcelona.

Joan Rodríguez Soler, Universitat Autònoma de Barcelona, España, Juan.Rodriguez.Soler@uab.es.

Esta comunicación pone el énfasis en, uno, los cambios existentes en el escenario europeo de las políticas de empleo y, dos, dado dicho escenario actual, qué estrategias realizan los actores implicados, desde la perspectiva del desarrollo local. Dentro del esquema del desarrollo local, el empleo aparece como un objetivo prioritario. Sin embargo, junto a este esquema, aparece conceptos como búsqueda de innovación, lógica bottom-up, etc., que evidencian un escenario de regulación relativamente incierto sobre éste. Para ello, se ha realizado un estudio de casos en dos territorios del Área Metropolitana de Barcelona (AMB). Se ha puesto el énfasis en dos sectores diferentes. Por un lado, un sector con características más tradicionales como es el desarrollo económico del tejido industrial de PYME. Por otro lado, el sector de atención y cuidado de personas como un sector emergente. Se han realizado entrevistas semiestructuradas a informantes clave (políticos, técnicos, agentes sociales, etc.) a diferentes niveles territoriales. También se ha realizado un análisis de políticas y/o iniciativas locales. El análisis intenta profundizar en la relación entre el discurso sobre las políticas de desarrollo local y empleo que desde la Unión Europea se promueven y las estrategias locales que efectivamente se realizan. El estudio del AMB permite observar la tensión existente entre los niveles local y supralocal y entre la capacidad de acción y la determinación estructural dentro del ámbito de la creación de empleo.

El estudio de las competencias en el trabajo desde una perspectiva situada.

Matilde Massó, Universidad Autónoma de Barcelona, España, matilde.massó@uab.cat

Desde la década de los noventa la noción de competencia viene adquiriendo un notable protagonismo en el vocabulario de numerosas disciplinas. Si bien el origen del término se remonta a los primeros trabajos de la psicología diferencial de los años 60 su reapropiación como vocablo característico de los recursos humanos emerge en la década de los ochenta y se generaliza posteriormente, en la década de los noventa. Precisamente es dicha reapropiación, sus formas y sus contenidos, lo que constituye el foco de atención de esta comunicación. En ella se presta una atención especial a una serie de orientaciones teóricas como también a un conjunto de prácticas de management que toman la noción de competencia como elemento central y estructurante. Concretamente, nuestra finalidad es analizar la definición de competencia utilizada por parte de las empresas estudiadas a partir de las formas de evaluación de su plantilla. En la comunicación se señalan las carencias de las definiciones utilizadas por las empresas analizadas y se apuntan las diversas dificultades metodológicas relacionadas con el reconocimiento de las competencias

en el trabajo, así como algunas propuestas de definición que son susceptibles de matizar las consecuencias no queridas de la aplicación de este tipo de prácticas.

Desarrollo de capacidades innovadoras en una región industrial de México.

Carmen Bueno Castellanos, Universidad Iberoamericana, México,

carmenbuenocastellanos@yahoo.com.mx

Esta ponencia se centra en el estudio de experiencias de innovación en la región centro/norte de México. Es por ello que se aborda la manera en que diferentes instituciones y agentes sociales participan en procesos locales de construcción de redes para generar innovaciones de proceso y de productos. Las preguntas que se responden son: ¿Cuál ha sido la contribución tanto de las empresas locales como de las globales para la generación de capacidades y derrama de conocimiento en esta región? ¿Qué tanto estos dos tipos de empresas se han beneficiado de los programas y proyectos de las instituciones públicas de investigación aplicada a la industria y de los múltiples centros de educación media y superior ubicados en esta región para la formación de recursos humanos y para la colaboración en proyectos de investigación? ¿Qué tipo de arreglos institucionales (formales e informales) y marcos normativos al interior de la empresa y de las instituciones de Investigación y desarrollo se presentan en esta región que contribuyan o bien inhiban coordinaciones exitosas para la innovación? y ¿Qué mecanismos utilizan las empresas para poder vincularse y generar prácticas innovadoras de manera supra-regional? Para contestar estas preguntas, en 2009 se realizó un estudio de corte antropológico en el Municipio de Querétaro. Dicho municipio tiene una larga trayectoria industrial que se acentuó desde los ochentas, producto del modelo industrial orientado a los mercados globales. Hoy día, este municipio supera a muchas de las regiones del norte del país en cuanto a concentración de capacidades productivas y de generación de nuevo conocimiento. En 5 parques industriales se ubican varios clusters de empresas de autopartes, electrodomésticos y aeronáutica junto con un sinnúmero de pequeñas empresas, algunas de ellas vinculadas al mercado globalizado, 26 universidades, 7 tecnológicos y 16 centros de investigación.

Estudio prospectivo en materia de formación y empleo en el municipio de Zamora.

José Manuel del Barrio Aliste, Universidad de Salamanca, España. josema@usal.es

Se presentan los principales resultados del “Estudio prospectivo en materia de empleo y formación en el municipio de Zamora”, enmarcado en el “Proyecto Empieza”. El objetivo general del mismo ha consistido en analizar las características básicas y las necesidades en materia de empleo y formación en la capital zamorana y de manera especial de los colectivos en riesgo de exclusión social con objeto de que sirva para fundamentar las programaciones estratégicas y proyectos de formación para el empleo. El estudio se ha apoyado en tres premisas teóricas básicas: a) el estudio de la exclusión social desde una perspectiva integral y multidimensional; b) la relevancia de las instituciones (públicas y privadas) y los profesionales y técnicos en el diseño, la gestión y la evaluación de los programas de empleo y formación; y c) la participación de la población y los colectivos sociales afectados por los procesos de exclusión social. La investigación se ha realizado con una metodología eminentemente participativa, apoyada en varias técnicas de investigación complementarias: explotación de fuentes estadísticas, entrevistas en profundidad a profesionales y técnicos que colaboran o imparten acciones de formación para el empleo, grupos de trabajo con usuarios y destinatarios de acciones de formación para el empleo y con representantes de asociaciones empresariales y foro sobre formación y empleo. Asimismo, con la comunicación se trata de compartir las lecciones y los retos del Plan de Acción en materia de empleo y formación que específicamente se ha diseñado para el municipio de Zamora.

Concepto de trabajo. Análisis y síntesis.

Carmen Jaulín Plana, Universidad Complutense, España, carmen.jaulin@telefonica.net

En el contexto de crisis económicas que reproducen cíclicamente los mismos vicios, la inercia del capital conlleva la pérdida de los valores que la cultura del trabajo ha ido forjando. El concepto de trabajo aparece condicionado por la tensión socioeconómica de las guerras, de las revoluciones industriales burguesas, y de su falta de dialéctica con el concepto de educación. Como consecuencia, el desarrollo del oficio ha ido diluyéndose, a la vez que tomaban fuerzas las ocupaciones, ascendiendo a rango de profesiones. Esto ha afectado al sistema global de relaciones laborales de tal manera que incluso ha cambiado la manera de interpretar el asociacionismo empresarial y sindical. La ponencia que se presenta tiene dos objetivos: Primero, presentar que la fuerza del concepto de trabajo sigue estando en la razón dialógica de los textos de Platón, Aristóteles Montesquieu, Rousseau, Hegel y Marx -análisis y síntesis de

la palabra-; y segundo, contrastar su clasicismo con textos del cine de ficción para comprobar su vigencia - análisis y síntesis de la imagen-.

Crisis y política industrial regional: El caso de Asturias.

Phil Almond, María González, David Luque y Álvaro Ruiz, Universidad De Montfort y Universidad de Oviedo, Reino Unido y España, m.gonzalez@uniovi.es

La crisis económica ha dado alas a las llamadas a favor de cambiar el modelo productivo europeo. Una cuestión crucial es hacia qué tipo de iniciativas productivas dirigir el dinero público, cuáles tienen el potencial de transformar de modo sustancial las capacidades productivas. Las regiones, en concreto, se cuestionan los modos de desarrollo previos basados en la atracción de inversiones extranjeras directas para maximizar la creación de empleos directos e indirectos en el área, a favor de inversiones que no crean tantos empleos pero pueden mejorar el posicionamiento de la región en las redes de producción global de subsectores asociados con la “nueva economía” y el “desarrollo sostenible”, crear empleos intensivos en conocimientos, y renovar el tejido productivo. Sin embargo, alejarse de las especialidades industriales tradicionales conlleva cierto riesgo pues la competencia entre regiones por estas inversiones es intensa. Nuestro trabajo se centra en analizar esta estrategia en Asturias, una región con fortalezas competitivas tradicionales en sectores industriales maduros, cuyo peso en la economía española disminuye. Busca identificar las variables que puedan ser más importantes para atraer inversiones que puedan tener un efecto cualitativamente más amplio en el sistema productivo y en la actividad de las empresas locales en lo referente a capacitación de los recursos humanos. Analizará específicamente en qué medida la inversión extranjera directa continúa teniendo un rol importante en ese proceso de mejora de capacidades y recursos. Comparará los cambios en política industrial en Asturias y dos regiones del Reino Unido para avanzar hacia una perspectiva comparada.

Profesiones Líquidas: Los agentes de desarrollo local.

Javier Gómez Ferri y Ricardo Calvo Palomares, Universitat de València, España, javier.gomez-ferri@uv.es

La comunicación que aquí presentamos pertenece al campo del análisis sociológico de las profesiones. En ella nos ocupamos de una profesión reciente, la de Agente de Desarrollo Local (ADL o AEDL). Los análisis sociológicos sobre las profesiones comenzaron fijándose en profesiones tradicionales como es el caso de médicos, farmacéuticos, abogados, arquitectos e ingenieros, que representan la esencia de la profesión liberal. Recientemente, otras profesiones y profesionales como tales han sido objeto de análisis: policías, deportistas, maestros, profesores, sociólogos, trabajadores sociales, relaciones públicas. A pesar de la tesis del declive de las profesiones, ni decrece la demanda de profesionales ni, asimismo, cesan de aparecer nuevas profesiones, entre ellas está la que nos ocupa, la de ADL. En la presente comunicación nos ocupamos de exponer sus orígenes y analizamos las dificultades que encuentran los ADL en su aspiración de reconocimiento social como profesionales, así como también a la hora de establecer un perfil competencial más o menos definido. A partir de los datos recogidos sobre tales profesionales, pretendemos mostrar una paradoja que pensamos puede extenderse a otros campos profesionales, recientes o no: un aumento de la demanda de profesionalismo, acompañada de una pérdida de reconocimiento social de los profesionales. Atribuimos este hecho a una mayor difusión y posibilidades de acceso al y conocimiento especializado entre la sociedad.

Nuevas alternativas organizativas en el futuro del trabajo: “El capital social”.

Carmen Sabater Fernández y Sergio Andrés Cabello, Universidad de La Rioja, España, carmen.sabater@gmail.com

Esta comunicación presenta un análisis de la aplicación del concepto de "capital social" en el futuro del trabajo. Se plantea la crisis del trabajo en el proceso de globalización, con un análisis de: 1. El cambio de paradigma del concepto de trabajo, tal y como se entendía en el industrialismo (work) y como base de la actividad política (labor), debido a las crisis del mantenimiento de un sistema basado en el empleo estable, que ha afectado al funcionamiento del propio sistema empresarial. 2. El contexto actual del trabajo, con elementos diferenciadores como el aumento de los riesgos y la incertidumbre (subempleo, precariedad, flexibilidad); el cambio del valor trabajo: del valor ético al valor estético, como "jugueto" en palabras de Bauman; la fragmentación del mercado de trabajo (mercado central y periférico), la deslegitimación, etc. En este contexto, la cronificación de los riesgos del trabajo requiere de propuestas sociales que mitiguen la mercantilización de la experiencia humana. El concepto de "capital social"

introducido por Coleman como "recursos insertos en la estructura social" que facilitan que las metas individuales se vertebren en redes sociales, y desarrollado por Putnam mediante normas de reciprocidad y confianza, se presenta como una perspectiva para crear nuevas alternativas organizativas porque, tal y como expone Juan José Castillo, las posibilidades de organizar el trabajo y la vida, el "tiempo disponible" que decía Marx, son hoy más ricas que nunca.

SESIÓN II: CONFLICTOS Y ACTORES SOCIALES EN TIEMPOS DE CRISIS

Responsable: Miguel Ángel García Calavia, Universidad de Valencia, miguel.a.garcia@uv.es

Ponencia encargada:

La negociación colectiva en España.

Miguel Ángel García Calavia y Enric Sanchís, Universidad de Valencia, España, miguel.a.garcia@uv.es

Comunicaciones:

Pugna por la salida de la crisis.

Antonio Antón, Universidad Autónoma de Madrid, España. antonio.anton@uam.es

El tema de investigación es la pugna -conflictos, resistencias y acuerdos- por conformar la salida de esta crisis, entre los principales actores políticos, económicos y sociales. El diálogo social se ha definido como un marco idóneo para avanzar en esa dirección de salir de la crisis de forma consensuada. No obstante, está bastante bloqueado, dadas las distintas estrategias existentes, y está por ver su posible reanudación y alcance. Al mismo tiempo, se están produciendo reacciones, más o menos defensivas y adaptativas, en las bases del sindicalismo y la propia sociedad, frente a los efectos sociales más perniciosos de la crisis. Esta investigación tiene un doble plano. Primero analiza la gestión de la crisis, así como las resistencias y propuestas concretas de los diferentes agentes. Segundo explica sus relaciones con las teorías y modelos económicos y sociales y establece una panorámica más general sobre la salida de la crisis económica. Enlaza el análisis de la coyuntura sociolaboral y la actitud sindical con la interpretación de las tendencias de fondo que están configurando el modelo socioeconómico de España para los próximos años. La tendencia dominante, amparada por las fuerzas económicas más poderosas, tiene un carácter regresivo para los derechos sociales y laborales y no garantiza un mayor empleo de calidad. Pero existe otra tendencia progresiva, constituida por gran parte de la sociedad, que apoya un modelo sociolaboral y productivo más avanzado. La realidad se moverá en procesos intermedios y con componentes mixtos entre esas dos tendencias básicas.

Resistencias y acción colectiva organizada: cuando la precarización del trabajo solidariza.

José Ángel Calderón, Universidad de Lille I, Francia, joseange35@hotmail.com

Los procesos de precarización del empleo y del trabajo han conducido a una forma de individualización de las modalidades de ajuste de los individuos al ciclo de la producción (al proceso de trabajo). De este punto de vista, los procesos de precarización no deben ser comprendidos como un efecto o como un defecto del funcionamiento de los mercados, sino como un elemento central del nuevo ciclo disciplinario neotayloriano y postfordiano. La sociología ha analizado las respuestas de los individuos (estrategias de defensa, de adaptación o de resistencia) a este nuevo ciclo, y dos conclusiones parecen definirse. Por un lado, una individualización (multiplicación) de las formas de ajuste (fragmentación de las trayectorias, resistencias individualizadas...). Por otro lado, una adaptación defensiva bajo forma de cierre o de limitación del horizonte de la acción a la reivindicación de derechos específicos (microcorporatismo). El caso presentado aquí muestra que, al menos en el sector de las industrias de proceso, la desestabilización de los individuos puede también provocar un efecto no esperado, a saber un desencantamiento de las antiguas separaciones y jerarquizaciones, y una voluntad de acceder al colectivo total, aunque como se señala en la presentación el proceso sea por el momento lento y complejo.

El papel del perfil social en el consentimiento y en la resistencia laborales. El caso de los/las trabajadores/as de un hipermercado.

Oriol Barranco Font, QUIT y Centre Maurice Halbwachs, EHESS, Francia. oriol.barranco@uab.cat

La comunicación muestra el papel que juega el perfil social de los trabajadores de un hipermercado en sus comportamientos de consentimiento y resistencias en el centro de trabajo. La investigación partía de tres hipótesis: 1ª) la gerencia intenta contratar para los distintos puestos de trabajo trabajadores que tengan un perfil social que, a priori, haga pensar que considerarán aceptables las condiciones del empleo del hipermercado; 2ª) la gerencia puede limitar la generación de descontento entre los trabajadores si consigue para cada puesto de trabajo personas que consideren que su empleo tiene unas condiciones aceptables; 3ª) los perfiles sociales de los trabajadores, combinados con su situación contractual, generan distintas actitudes y comportamientos de implicación con las resistencias colectivas. Los datos fueron recogidos en distintos momentos durante el período que va desde Septiembre de 2005 hasta diciembre de 2008 mediante una línea metodológica etnográfica que ha usado de forma integrada y complementaria seis técnicas: la observación participante de trabajar como cajero durante dos meses, las charlas informales con trabajadores, 25 encuestas a trabajadores, 19 entrevistas semidirigidas a 19 trabajadores, 10 entrevistas “informativas” con sindicalistas y la obtención de datos de afiliación sindical. Se ha llegado a dos conclusiones principales: 1ª) los perfiles de trabajadores contratados contribuyen a que éstos consideren aceptables algunas de las condiciones laborales del empleo; 2ª) existen algunas actitudes y comportamientos distintos en relación a los sindicatos entre los “estudiantes-trabajadores” que están en el hipermercado de pasaje y los trabajadores que consideran permanente su empleo en el mismo.

Las huelgas en España: tres décadas de actividad huelguística tras la dictadura.

David Luque Balbona, Universidad de Oviedo, España, luquedavid@uniovi.es

El tema de investigación que se propone es el análisis de la evolución de la intensidad de la actividad huelguística en España. La aproximación metodológica que se emplea se basa en el análisis cuantitativo a través de series históricas de datos agregados sobre el número de huelgas, trabajadores implicados y jornadas no trabajadas; lo que permite obtener una visión general sobre la evolución de la conflictividad laboral. Por tanto, el periodo de análisis viene determinado por la disponibilidad de series estadísticas de datos. Respecto al número de huelgas los registros comienzan en 1963, tras la publicación del Decreto 2354/1962, en el cual se reconoce tímidamente la existencia de “conflictos colectivos”. Las series de participantes y de jornadas no trabajadas se inician en 1966. Estas series se pueden dividir a grandes rasgos en cinco etapas en función de la intensidad de la actividad huelguística. En este trabajo se tratan dos aspectos diferentes: por un lado, qué relación existe entre la actividad huelguística y los factores económicos, políticos y organizativos en cada una de las etapas; por otro, si la naturaleza de esta relación ha cambiado.

La responsabilidad social de las empresas transnacionales: estrategias y propuestas de la organizaciones sindicales y las ONG representantes de la globalización desde abajo en el ámbito internacional, europeo y español.

María del Mar Maira Vidal, Universidad Complutense de Madrid, España, turmaira1@telefonica.net

El debate y las iniciativas en materia de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa han ido cobrando relevancia en los últimos años en los distintos Estados miembros de la Unión Europea desde que la ONU lanzó un llamamiento a la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales con el Pacto Mundial en 2000 y la Comisión Europea publicó El Libro Verde Fomentar un marco europeo para la Responsabilidad Social de las Empresas en 2001. En esta comunicación se realiza un análisis del contexto y los factores desencadenantes del debate, así como de las distintas estrategias y propuestas realizadas en el ámbito internacional, europeo y español por las organizaciones sociales más proactivas en este nuevo campo político, las organizaciones sindicales y determinadas ONG de ámbito transnacional con un marco perfil reivindicativo. Por un lado las organizaciones sindicales están realizando propuestas en la línea de convertir los códigos éticos o códigos de conducta, declaraciones voluntarias de principios éticos sin carácter jurídico diseñados unilateralmente por las empresas, en acuerdos marco internacionales firmados por las compañías y las federaciones sindicales internacionales del sector. La firma de estos acuerdos implica la regulación de las actividades de las empresas transnacionales en el ámbito de la negociación colectiva transnacional. Por otra parte, las ONG representantes de lo que se ha venido a denominar la globalización desde abajo o subpolítica plantean la necesidad de establecer en el seno de la ONU un régimen jurídico global y unas estructuras jurídicas globales (un Tribunal Internacional del Trabajo o de las Empresas Transnacionales) que garanticen el obligado cumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos, laborales y medioambientales en cualquier parte del planeta.

Los delegados de prevención, apoyo sindical y relaciones laborales en los lugares de trabajo.

Claudia Narocki y María José López Jacob, ISTAS, CCOO, España, cnarocki@istas.ccoo.es

La figura de los delegados/as de prevención tiene funciones de control interno del cumplimiento de la normativa de prevención, capacidad para demandar al empresario actuaciones correctoras y un papel de intérpretes de lo que resulta aceptable a los trabajadores respecto a las condiciones de trabajo y la salud. Sin embargo, las características de las relaciones laborales (precariedad, globalización, debilidad del control institucional, etc.) reducen la capacidad negociadora de los representantes de los trabajadores en los lugares de trabajo, en particular respecto a las condiciones de trabajo que afectan a la salud y el bienestar. Se presentará un estudio del impacto de servicios sindicales de asesoramiento en salud laboral ofrecido a los delegados. La hipótesis de partida es que los delegados se sienten empoderados para emprender iniciativas en los lugares de trabajo cuando reúnen recursos y apoyo a través de la formación e “ideología”, institucionalización de los mecanismos de participación, apoyo del resto de trabajadores, apoyo sindical y de apoyo institucional previo. El estudio se realizó mediante entrevistas en profundidad y grupos de discusión con asesores sindicales en salud laboral de Comisiones Obreras y con delegados de prevención afiliados a este sindicato. Los primeros resultados indican que los servicios de asesoramiento ofrecen apoyo efectivo al uso de los derechos de participación por los delegados y hacen más efectiva la actuación de los servicios de prevención y de instituciones como la inspección de trabajo y que los delegados utilizan los servicios por su valor técnico pero destacan el valor del apoyo personal.

La nueva clase trabajadora de servicios. Dificultades para la acción colectiva.

Juan Miguel García Nogueroles, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

juanmiguel.garcian@campus.uab.cat

Tema de la investigación: La nueva clase trabajadora de servicios. Hipótesis de partida: Existe un importante contingente de trabajadores de servicios, concentrados principalmente en aquellos servicios manuales e intensivos en mano de obra, que padecen condiciones de trabajo precarias. Pero estas condiciones objetivas de trabajo no se corresponden con una percepción subjetiva de estar en una posición de debilidad en el mercado de trabajo, hecho que no favorece el surgimiento de mecanismos de acción colectiva que permitan suponer la aparición de reivindicaciones que busquen la mejora de estas condiciones. Descripción de los datos: Explotación de los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) 2006, una operación estadística del Ministerio de Trabajo e Inmigración para el conjunto de España que pretende obtener información relativa a la calidad de vida de la población ocupada. Para la explotación de estos datos se utilizará fundamentalmente, y sin perjuicio de la utilización de otras técnicas estadísticas, el two-step cluster. Principales resultados: Los análisis de la ECVT muestran la existencia de distintos segmentos dentro del mercado de trabajo español. En el precario la presencia de los trabajadores de servicios manuales es muy importante, pero esta presencia de los trabajadores de los servicios manuales en el segmento con condiciones objetivas de trabajo más débiles no se corresponde con una percepción subjetiva de estos trabajadores que los sitúe en el segmento más débil y que favorezca la identificación de unos con otros y la aparición de mecanismos reivindicativos basados en la acción colectiva.

La precarización del empleo en Santana Motor tras la crisis de 1994.

Carmen Rodríguez Guzmán, Universidad de Jaén, España. cguzman@ujaen.es

La presente comunicación tiene por objetivo el análisis del proceso de precarización del empleo en Santana Motor (Linares, Jaén) como una de las consecuencias de la gestión laboral llevada a cabo desde mediados de los noventa hasta la reestructuración productiva de 2001. Este proceso se inscribe en el contexto de las reformas aplicadas en Santana después de la grave crisis de 1994 que se introdujeron en aras de un uso más flexible de la fuerza de trabajo. La profundización en la segmentación de los trabajadores se llevó a término en 1998 a través del establecimiento de escalas salariales diferenciadas en función de la naturaleza del contrato, produciéndose así la dualización efectiva de la plantilla de la empresa. El análisis documental de las Memorias de la empresa, comunicados del comité de empresa y otros acuerdos, así como las entrevistas en profundidad realizadas a trabajadores y directivos constituyen las principales fuentes de información para el estudio de este proceso. La exposición toma como punto de referencia al personal veterano y estable de Santana para mostrar el significado y las consecuencias del uso de la contratación temporal para unos trabajadores que ven limitadas sus expectativas al

encadenamiento de renovaciones por cortos periodos. La comunicación concluye planteando las oportunidades de industrialización de Andalucía en el contexto actual de deslocalizaciones en la búsqueda de ventajas competitivas por parte de las empresas a escala mundial, a través de la comparación de los casos de Santana y la compañía Delphi en Puerto Real (Cádiz).

El nuevo rol a desempeñar por la industria auxiliar del automóvil.

Raúl Lorente, Universidad de Valencia, España. raul.lorente@uv.es

La industria del automóvil está inmersa en un profundo proceso de cambio a nivel mundial consecuencia del proceso de globalización y de las estrategias que están implementando los principales grupos multinacionales productores de automóviles. Estos cambios se manifiestan en las fusiones y absorciones que se están dando, en las reestructuraciones productivas que están llevando a cabo diversos fabricantes a causa del exceso de capacidad productiva instalada, y en los nuevos modelos productivos que están implementando las firmas automovilísticas en sus plantas. En el plano productivo, el sector está viviendo un nuevo contexto donde se están redefiniendo las relaciones entre la industria principal ensambladora de vehículos y la industria auxiliar proveedora de componentes. La tendencia que se está imponiendo consiste en una externalización de funciones productivas cada vez mayor desde la industria ensambladora hacia la industria auxiliar, al mismo tiempo que se acentúa la dependencia de esta última respecto a la primera y se acrecienta la jerarquía a lo largo de la pirámide productiva. En este contexto, el trabajo que se presenta estudia los modelos productivos y su articulación entre firmas constructoras y proveedores de componentes de automóvil de primer nivel analizando en profundidad los cambios que han tenido lugar en una multinacional española de producción de componentes de automóvil. La técnica de investigación que se sigue es el análisis de caso combinando el análisis documental con la realización de entrevistas semi-estructuradas a directivos al más alto nivel de la empresa multinacional -responsables de RR.HH. y de áreas de producción- y a representantes sindicales. Las principales conclusiones del mismo hacen referencia a un traslado en cascada de flexibilidad productiva desde el vértice de la pirámide productiva hacia los peldaños inferiores que constituyen los distintos niveles.

Comunicaciones distribuidas:

Los sindicatos en Francia.

Eguzki Urteaga, Universidad del País Vasco, España. eguzki.urteaga@ehu.es

En este inicio del siglo XXI, el sindicalismo conoce una situación paradójica en las relaciones laborales. Por una parte, continúa apareciendo como un actor central de las regulaciones profesionales y generando una abundante literatura, regularmente enriquecida por importantes trabajos. Por otra parte, todos los países conocen un declive de sus afiliados desde hace una década. Las transformaciones del capitalismo hacen vacilar los fundamentos sociológicos y culturales del sindicalismo. Sin embargo, la crisis del sindicalismo es más importante y más antigua en Francia en donde se caracteriza por una grave y persistente debilidad y por una extrema fragmentación de sus organizaciones. No obstante, a pesar de una dificultad creciente para mantener y renovar sus afiliados, las formas sindicales continúan diferenciándose en función de los países porque siguen estando profundamente influenciadas por las tradiciones y experiencias nacionales. En el ámbito sindical internacional, Francia juega una partitura relativamente singular cuya puesta en perspectiva internacional e histórica permite trazar los primeros contornos. Un breve panorama de las teorías del sindicalismo pone de manifiesto hasta qué punto esa diversidad ha influido en la manera de teorizar el hecho sindical. Estos enfoques ponen en evidencia la especificidad del caso francés, las peculiaridades de sus modos de organización y la importancia de su crisis de audiencia. Se trataría de presentar algunos de los principales rasgos y causas de la nueva precariedad laboral étnica en las regiones urbanas receptoras. Una tarea que se abordará a partir de la exposición de las condiciones de trabajo que los inmigrantes ecuatorianos tienen en la región madrileña, condiciones reconstruidas a partir de una investigación doctoral de carácter etnográfico realizada mediante el método biográfico entre el colectivo ecuatoriano. El trabajo y sus resultados se desglosarían en tres movimientos principales. Primero, el retrato de las condiciones de trabajo de los ecuatorianos en la economía madrileña, y la progresiva constitución de unos nuevos espacios de precariedad laboral al interior de las economías metropolitanas de las regiones receptoras. Segundo, detallar los principales procesos estructurales que están imbricados en el origen de dicha precariedad laboral étnica. Así, por un lado, se explicaría el papel que la actual reestructuración productiva ha tenido en el proceso de movilización y precarización laboral de la mano de obra inmigrante y, en concreto, de los trabajadores ecuatorianos. Y, por el otro, se

expondrían las condiciones sociales que componen el sustrato de clase, género, etnia, etc. que ha sostenido la transformación de los trabajadores inmigrantes en trabajadores vulnerables y precarios. Tercero, y último, se destacarían algunas de las principales respuestas que frente a esa situación de precariedad laboral han levantado los propios inmigrantes ecuatorianos.

Organización del trabajo, disciplina de fábrica y producción de subjetividad.

Antonio Márquez de Alcalá, Universidad Complutense, España. a.marquezdealcala@gmail.com

Los cambios producidos durante las dos últimas décadas en la organización del trabajo a nivel internacional, y en concreto, a nivel europeo y español, efectuados fundamentalmente a través de una reconfiguración de los modelos tecnológicos y disciplinarios implementados en los centros de trabajo, generan al mismo tiempo cambios en la percepción subjetiva que los trabajadores tienen de sí mismos y en torno a sus problemas laborales, los conflictos asociados y la manera de abordarlos. En este trabajo se intentarán plantear tres cuestiones derivadas de la reflexión sobre esta situación. En primer lugar, el cambio producido no altera el principio fundamental sobre el que descansa el capitalismo, el valor-trabajo como única fuente de valor, y la extracción de plusvalor al trabajo como objetivo último del sistema. En segundo lugar, dicho cambio sí ha traído consigo, al igual que otras reestructuraciones disciplinarias previas, una nueva constitución de la fuerza de trabajo, nuevas formas de subjetividad del mismo, nuevas identidades y nuevas vías de expresar y desarrollar el conflicto. Por último, la relación entre los cambios técnico-disciplinarios y la producción de subjetividad, no es de carácter mecánico-causal, sino histórico-dialéctico; si bien la tecnología determina la subjetividad y el tipo de conflicto derivado, el resultado de éste último es, a su vez, el que configura los cambios tecnológicos.

La responsabilidad de las empresas como factor de cambio social.

Jesús Javier Alemán Alonso, Universidad Pública de Navarra, España.

El presente trabajo aborda la nueva concepción de la empresa como generadora de valor económico y social. El estudio comprende tres escenarios: Análisis teórico de la RSC, definir quienes son las partes directamente afectadas por la actividad empresarial (Stakeholders), y determinar cuál es el ámbito económico, social y medioambiental en el que debe moverse una empresa que quiera aportar un valor añadido a su actividad económica. La RSC se mueve entre la voluntariedad de quienes quieren involucrarse en unos compromisos de respeto con la sociedad, y quienes entienden que sólo deben cumplir con lo que la ley exige. Los Grupos de Interés o Stakeholders representan y constituyen el entorno inmediato de la RSC y condicionan el desarrollo de la misma. Podemos decir que son todos aquellos individuos y grupos sociales afectados de una u otra forma por la existencia y acción de la empresa, con un interés legítimo por la marcha de ésta, que influyen a su vez en la consecución de los objetivos marcados y en su supervivencia. Pueden también identificarse como Grupos de Interés las generaciones futuras. La RSC debe encaminarse al cumplimiento de determinados objetivos, establecidos en función de las necesidades de los distintos Grupos de Interés, en relación con los que mide su utilidad. Los objetivos de la RSC vienen determinados por las características del entorno en el que se desenvuelve, debiendo mantener el adecuado nivel de congruencia con el mismo. Tal entorno determina y configura las necesidades de los Grupos de Interés.

SESIÓN III: TRABAJO Y GÉNERO: ¿UNA RELACIÓN NECESARIA?

Responsable: Teresa Torns, Universidad Autónoma de Barcelona. Teresa.Torns@uab.cat

Presentación:

Trabajo y género: ¿una relación necesaria?.

Teresa Torns, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Teresa.Torns@uab.cat

Comunicaciones:

Mujeres en mundos de hombres. Pintoras en el sector de la construcción.

Marta Ibáñez Pascual, Tamara Fernández Simón e Inés Villamil Rico, Universidad de Oviedo, España, mibanez@uniovi.es

La segunda mitad del siglo XX ha sido testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, en el siglo XXI la segregación laboral sigue siendo una frontera invisible que separa a los sexos en el mercado de trabajo. Los últimos datos muestran que más del 60% de los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas. Si tenemos en cuenta que la segregación laboral es una de las razones más importantes a la hora de explicar las diferencias salariales entre los sexos, parece relevante entender cómo son los procesos que se ponen en juego cuando las mujeres adquieren formación en una ocupación masculinizada y pretenden trabajar en ella. La presente investigación surge a partir de la experiencia de un grupo de 30 alumnas de pintura que fueron formadas y orientadas para su inserción laboral en el sector de la construcción en un programa remunerado de doce meses de duración. Tras las prácticas en empresas (de tres meses) se evaluó la experiencia a partir de entrevista semiestructuradas, donde se pregunta sobre las situaciones personales, las trayectorias formativas y laborales de las beneficiarias, sus valores y expectativas. La temporalización del Proyecto en que se enmarcó esta experiencia impidió un estudio a largo plazo de la efectividad de la formación recibida de cara a su colocación en el mercado de trabajo. Pasados seis años, surge la necesidad de continuar con un estudio que parece no haberse concluido aún. Esta es una investigación en sus inicios. En el momento de mandar este resumen la situación de investigación es la siguiente. Se ha empezado a localizar a las mujeres que pasaron por el proceso de formación y a recuperar las entrevistas que realizaron para la evaluación del programa. Se están diseñando los esquemas de las entrevistas semi-estructuradas, que serán distintos para cada entrevistada, según las respuestas a las entrevistas primeras. Se espera que en el mes de Julio se cuente ya con parte de las entrevistas analizadas, en las que se pueda observar pautas comunes, estrategias particulares o barreras generales.

Trabajadoras inmigrantes en la agroindustria murciana: otra vuelta de tuerca a la segmentación sexual del mercado de trabajo agrícola.

Maria Elena Gadea Montesinos, Andrés Pedreño, Antonio Agustín García, Universidad de Murcia. España. megadea@um.es

Las reestructuraciones productivas en la agricultura han ido acompañadas, a escala global, de una feminización de la mano de obra jornalera y, con ella, de los flujos migratorios. La Región de Murcia, una de las principales zonas de agricultura intensiva de España no es ajena a estas tendencias generales, especialmente a partir de la llegada de población latinoamericana a finales de la década de los noventa. La presente comunicación se propone analizar cómo esas tendencias globales que enlazan reestructuración agraria y feminización de la fuerza de trabajo se concretan en el contexto de Murcia. La hipótesis que orienta nuestro análisis es que el reclutamiento de trabajadoras inmigrantes introduce cambios significativos en los modos de segmentación sexual de la agroindustria murciana respecto de la agricultura tradicional. Estos cambios apuntan a una complejización de los modos en que las estrategias empresariales, pero también las políticas del Estado, constituyen a estas trabajadoras como sujetos vulnerables, sin olvidar la importancia que lo reproductivo tiene en la posición que estas mujeres ocupan en el ámbito de la producción. En este sentido, parece necesario adoptar una perspectiva analítica que, a partir del concepto de interseccionalidad, sea capaz de dar cuenta de las articulaciones complejas que adoptan las categorías de género, etnia y nacionalidad en la segmentación del mercado de trabajo agrícola. Nuestro análisis se basa en datos procedentes de estadísticas laborales así como en material cualitativo procedente de entrevistas a migrantes e informantes estratégicos.

Jóvenes y trabajadoras: ¿son atributos positivos?

Itziar Agulló Fernández, Universidad Complutense de Madrid, España. itziagullo@yahoo.es

La incorporación de las nuevas generaciones al mercado de trabajo bajo nuevas condiciones de contratación y otras formas de organización del trabajo ha supuesto la fragmentación del mercado laboral y un proceso de precarización generalizado del empleo. Proceso que afectada especialmente a los jóvenes particularmente en sectores productivos vinculados a la denominada ‘terciarización’ de la economía. Analizando los cambios acaecidos en la forma de ver y hacer el trabajo, el foco de análisis se centra en el caso de estudio de trabajadoras de grandes cadenas de moda, a través del que analizamos el impacto de las transformaciones productivas y los efectos de éstas sobre las condiciones de trabajo y vida de los jóvenes. Nos cuestionamos si el nuevo discurso ‘managerial’ en torno a una nueva ‘ética del trabajo’, resulta ser ambiguo: si las exigencias empresariales terminan por chocar con las condiciones reales de trabajo y empleo que han de asumir las empleadas. Ha sido fundamental conocer la literatura que aborda

los temas que se discuten en la tesis, al igual que analizar datos estadísticos. Fuente de datos fundamental, ha sido la del trabajo de campo mediante entrevistas, con las que se reconstruyen los itinerarios seguidos por estas jóvenes en el mercado laboral. En definitiva, se quiere constatar que las exigencias de dedicación plena; de compromiso con la empresa; de implicación y disponibilidad horaria; de una determinada actitud emocional frente al cliente, entran en contradicción, con las condiciones de trabajo y de empleo a las que se ven sometidas estas trabajadoras.

Competir por la precariedad. Consecuencias en las condiciones laborales del sector del textil y la confección tras su liberalización comercial.

Sandra Obiol Francés. Universidad de Valencia, España. alejandra.obiol@uv.es

El primero de enero de 2005 se daba por inaugurada, con matices, la exención de cuotas proteccionistas en el comercio mundial de los productos del textil y la confección. Emergían de este modo nuevos y poderosos competidores para los trabajadores del sector y con ello se incrementaba su fragilidad. En la presente ponencia sintetizo parte de los resultados obtenidos en la elaboración de mi tesis doctoral donde analizo los efectos de esta liberalización en las condiciones laborales del sector en l'Alcoià, Comtat y Vall d'Albaida, comarcas valencianas cuya identidad e historia se encuentran profundamente vinculadas a la industria textil. En ellas, antes incluso de la llegada del 2005, se evidenció un empeoramiento de las condiciones de trabajo en el sector. A las largas jornadas, escasos salarios, turnos rotatorios, temporalidad, trabajo informal, siniestralidad... que tradicionalmente ha soportado el colectivo estudiado, se le añade ahora la inseguridad e inquietud que supone ser consciente de su más que probable sustitución como mano de obra. El análisis de los discursos de los trabajadores nos muestra la aceptación fatalista de la nueva situación en la que la socialización en una trayectoria laboral de gran precariedad –propia, heredada o compartida- junto con la desconfianza en la idea de progreso, resultan ser un eficaz atenuante de posibles respuestas conflictivas a la introducción de la flexibilidad en la gestión de la fuerza de trabajo, es decir al incremento de la precariedad.

La Doble presencia. El trabajo y el empleo femenino en las sociedades contemporáneas.

Pilar Carrasquer, UAB, España. pilar.carrasquer@uab.es

La doble presencia identifica el trabajo y el empleo de las mujeres adultas en las sociedades contemporáneas. El objetivo de esta comunicación es mostrar la viabilidad del concepto de doble presencia como herramienta teórica idónea para abordar la complejidad del trabajo y de la actividad laboral femenina. Complejidad, primero, porque en relación al trabajo (productivo y doméstico- familiar), se conforman pluralidad de espacios, relaciones y grupos sociales que no se pueden explicar sólo desde la lógica de las relaciones de mercado. Segundo, porque la actividad laboral, sus normas, su significado o su ausencia (paro o inactividad), resultan ininteligibles sin considerar la división sexual del trabajo y los lazos que entrecruzan actividad laboral y trabajo doméstico-familiar. Y, tercero, porque resolver cotidianamente el trabajo de reproducción de la vida humana, en su dimensión mercantil o doméstica, sigue siendo una tarea obligatoria, desigualmente repartida entre géneros. Este enfoque permite afrontar algunos mitos que acompañan el trabajo femenino. Pone en evidencia que la singularidad de la relación de las mujeres con el trabajo, sólo es tal si se compara con una norma masculina inviable sin la subordinación y dominación femeninas. Y requiere de una aproximación transversal que indague en la articulación del conjunto de actividades que conforman el trabajo femenino, en todos los ámbitos y bajo todas las relaciones sociales en los que ese trabajo se da.

Transformaciones del trabajo y de los escenarios reproductivos en las grandes periferias metropolitanas: el caso de Las Rozas de Madrid.

Paloma Candela Soto, Josefina Piñón y Aurora Galán, Universidad de Castilla La Mancha y Grupo UCM Charles Babbage de Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo, España.

palomacandela@telefonica.net

Desde una mirada crítica y reflexiva del mundo del trabajo actual, el propósito de esta ponencia es presentar una investigación en curso sobre los efectos de las transformaciones económicas y sociales de los últimos veinte años sobre las condiciones de vida y trabajo de la población y especialmente sobre las mujeres que viven y trabajan en áreas periféricas metropolitanas, como es el caso del municipio de Las Rozas en el eje de prolongación Madrid-oeste. Un análisis de caso que forma parte de un amplio programa de investigación que venimos desarrollando dentro del Grupo de Investigación UCM Charles Babbage en Ciencias Sociales del Trabajo titulado "Nuevos Modelos de Vida y Trabajo en la Sociedad de

la Información. El caso de las grandes periferias metropolitanas". En este marco, Las Rozas representa uno de los escenarios seleccionados para reconstruir la compleja geografía social y productiva de la periferia madrileña, atendiendo, junto a las consecuencias de los cambios productivos, al estudio del impacto de la flexibilidad reproductiva; los cambios en la esfera doméstica, la (re)organización de los cuidados, los equilibrios entre la vida y el trabajo, las transformaciones en las relaciones género, la precarización de las trabajadoras domésticas y de los servicios personales, entre otros aspectos.

Trabajo de cuidado, género y clase social. Remedios desiguales a un problema común.

Laia Castelló Santamaría, Universitat Autònoma de Barcelona, España. laiacaste@gmail.com

La comunicación presenta las principales "estrategias de cuidado" de los hogares españoles -con las mujeres españolas como protagonistas-, en su gestión cotidiana del trabajo doméstico y de cuidado. Estas estrategias son analizadas desde sus condicionantes macroestructurales, entendiendo que no son configuraciones aleatorias, fruto de "preferencias individuales", sino que son desenlaces resultantes de la intersección de tres ejes de poder subyacentes al modelo social de organización del cuidado español: la clase, el género y la etnia. El estudio de estas estrategias ha permitido, en primer lugar, construir una tipología de mujeres dependiendo de su modo diario de gestión del trabajo doméstico y de cuidado y, en segundo lugar, dilucidar las causas estructurales de sus prácticas materiales e imaginarios simbólicos. Una de las "estrategias de cuidado" que se analiza más detenidamente es la "mercantilización" del trabajo doméstico/cuidado. Hoy en día, tanto la literatura como los datos estadísticos hacen evidente el aumento en España de esta práctica. La tenencia de trabajo doméstico asalariado podría ser considerada como una estrategia de ahorro de tiempo para muchas mujeres de clase media, pero, en ningún caso se presenta como una estrategia que esté sacudiendo los valores inherentes al modelo familista-patriarcal de gestión del cuidado español. Es por eso que en los Países Mediterráneos está teniendo lugar una "crisis del cuidado", pero sin mover las bases fundacionales del modelo social de cuidado que la hacen posible: la escasez de servicios públicos universales dirigidos al cuidado y la todavía baja transigencia del rol masculino en los asuntos domésticos.

Los tiempos y los trabajos de los hombres.

Vicent Borràs Cátala, Universitat Autònoma de Barcelona, España. vicenc.borras@uab.cat

Las distribuciones de los tiempos y la dedicación de los mismos a un determinado tipo de actividad u otro, esta ligada a la posición que los individuos tienen en la sociedad, al papel que se espera que desarrollen y a las diferentes situaciones y condiciones sociales en que los individuos se encuentran, siendo el género elemento fundamental de las mismas. En esta comunicación vamos a mostrar a través de datos de tipo cuantitativo, (Encuesta nacional sobre empleo del tiempo 2002-03) como los hombres emplean sus tiempos en diferentes trabajos. Se trata de aportar evidencia empírica a la centralidad masculina del tiempo de trabajo productivo o remunerado, frente a las ausencias de los hombres en los trabajos doméstico-familiar y de cuidado. Se hace de forma comparativa con la distribución de los tiempos de las mujeres, de manera que partimos de la base que tanto la masculinidad como la feminidad se construyen y explican una en relación y oposición a la otra. Así mismo se apuntan hipótesis explicativas de las dedicaciones masculinas. Concretamente las de carácter identitario y cultural ligadas al trabajo, como el patriarcado; las que van asociadas a las políticas, como las de tiempo de trabajo y los permisos de paternidad. Y las que contemplan conjuntamente las posiciones laborales y educativas de los padres y madres, para explicar su mayor dedicación temporal en las tareas de cuidado de los hijos/as.

La configuración del empleo en el sector de atención a las personas en España.

Carolina Recio Cáceres, QUIT, Universitat Autònoma de Barcelona, España. carolina.recio@uab.cat

El objetivo de la comunicación es el estudio de los mecanismos que configuran el empleo en el sector de atención a la dependencia en España, tomando la perspectiva de los modelos de empleo. El punto de partida se sitúa en la literatura sobre los cuidados, pero, se añaden elementos que provienen de la sociología del trabajo, ya que los estudios actuales sobre los cuidados se centran más en las políticas sociales y menos en el trabajo. En un segundo apartado, se situará el trabajo de cuidados dentro de las teorías de los modelos de empleo. Éstas presentan una perspectiva relacional, y estudian el empleo a partir de las relaciones y/o interacciones que se establecen entre esferas sociales (Estado, Mercado, Familia), en un contexto nacional determinado. Este análisis global permite realizar análisis de sectores de empleo concretos. En el tercer apartado, se presenta el caso del sector de atención a las personas en España desde la propuesta de interacción entre esferas sociales, relacionando el régimen de bienestar y el

régimen de empleo. Éste se definirá como familista -persistencia de la división sexual del trabajo-, asistencialista -tímido desarrollo de las políticas sociales- y precario -inestabilidad y malas condiciones de trabajo-. El sector de atención a las personas en España se sitúa en esa encrucijada. Sin embargo, en las reflexiones finales se plantea si en estos momentos es posible entrever algún elemento de cambio hacia un modelo más orientado hacia unos cuidados profesionalizados, menos deudores del cuidado familiar y del asistencialismo social.

¿Un plan para la igualdad? Las políticas sociolaborales a debate.

Begoña Marugán Pintos, Universidad Carlos III, España, bmarugan@polsoc.uc3m.es

Si hasta hace menos de una década la sociología del trabajo ha tenido escaso interés en sus aproximaciones a los temas referidos al género (Santos Ortega;1995:111), actualmente a nadie se le escapa la importancia que las aportaciones feministas han tenido para la sociología del trabajo. Desde el feminismo se ha cuestionado la perspectiva de interpretación (Borderías;2000). Los viejos marcos teóricos desde los que se analizaba el mercado laboral han sido sustituidos por otros que integran el trabajo doméstico y de cuidados (Rodríguez, 2008). También los conceptos con los que se pretendía aprehender la realidad han sido puestos en cuestión (Borderías, Carrasco y Alemany,1994). Se ha denunciado la utilización metonímica de “empleo” por “trabajo” y se ha asumido que conocer el mercado laboral exigía un análisis desagregado por géneros. Estas investigaciones han dado cuenta de la desigual posición de las mujeres en relación con los hombres en el mercado laboral. Conocer era el primer paso para poder actuar, pero acabar con esta situación no está resultando nada fácil. Una posibilidad de actuación correctiva y compensatoria orientada a establecer la igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral dentro de los mercados primarios de trabajo la ofrece, en su artículo 45.3, la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, que obliga a las empresas con plantillas de más de 250 personas a elaborar planes de igualdad. La negociación, a lo largo del último año, de varios planes de igualdad ha permitido conocer empíricamente cuestiones relativas al acceso al empleo, clasificación y promoción profesional, formación, retribuciones, acoso sexual y ordenación del tiempo de trabajo de determinadas empresas, pero también ha abierto dudas sobre la pertinencia, alcance, efectividad y posibilidad que ofrecen este tipo de políticas públicas para la igualdad inter géneros.

¿Rompiendo el techo de cristal? El nombramiento de mujeres como consejeras en empresas cotizadas 2004-2008.

María González Menéndez, Universidad de Oviedo, España, m.gonzalez@uniovi.es y Lara Martínez González, Universidad de Oviedo, España

Examinamos los factores que afectan al nombramiento de mujeres a los consejos de administración de las empresas cotizando en el mercado continuo español en 2004-2008 y si se han visto afectados por los cambios en regulación en el período. Nos centramos en las características de las empresas, el perfil profesional de los consejeros/as y el año del nombramiento como variables independientes en el análisis mediante regresión. Recogimos datos para las empresas y periodo de interés en cuanto al tipo y número de consejeros por sexo, empleo, sector y datos financieros, y los currícula de los consejeros/as en 2008 de los informes a la CNMV de gobierno corporativo y RSC, entre otras fuentes. Encontramos que la incorporación de mujeres a los consejos se produce fundamentalmente en el período 2006-2008, que es más probable cuanto mayor sea el consejo el año anterior y que se produce aumentando el tamaño del mismo. Un miembro del consejo es más probable que sea mujer si tiene experiencia internacional o carrera académica y no fue nombrado en 2007. Argumentamos que muchos nombramientos de mujeres en 2006 tuvieron lugar en empresas con problemas financieros (efecto precipicio de cristal) que esperaban una regulación más dura y que la Ley de Igualdad suavizó esa tendencia. No encontramos evidencia de que los criterios usados en el nombramiento de mujeres se hayan relajado en el período; si acaso, en los nuevos nombramientos el perfil de los directores estaría convergiendo con el exigido tradicionalmente a las mujeres.

Comunicaciones distribuidas:

La mujer como elemento productivo. Visualización de sus aportaciones.

Marcelo Sánchez-Oro Sánchez y Yolanda García García, Universidad de Extremadura, España, msanoro@unex.es

Hipótesis: Las personas (hombres y mujeres) que trabajan dentro del hogar, incluso en actividades

sociales altruistas, no consideran su actividad como "trabajo". A partir de aquí consideramos que es posible medir y hacer visible el trabajo no remunerado a través de la asignación de tiempo. Este trabajo comprende las actividades de subsistencia, domésticas, cuidados de familiares, voluntariado y servicios a la comunidad. Descripción: Universo poblacional es la población de la ciudad de Cáceres (Extremadura), compuesto por 93.824 personas. Se han realizado 1.000 entrevistas con un nivel de confianza del 95% y margen de error del 3%, para el supuesto de máxima variabilidad. las encuestas se han aplicado mediante entrevista personal. Para el análisis de datos se han orquestado tres foros de debates entre las/os que han participado en el estudio y de forma voluntaria muestra interés por participar. Conclusiones: Se confirma la hipótesis de partida. A partir de este hecho se estudian variables de satisfacción, reconocimiento, dedicación y otras de rutina: clase social, zona geográfica de residencia, edad, sexo, nivel de instrucción.

SESIÓN IV: CONDICIONES DE TRABAJO Y VIDA

Responsable: Pablo López Calle, Universidad Complutense de Madrid. plopezca@cps.ucm.es

Comunicaciones:

Historias de dos ciudades (Alcoi y Elda): Identidad obrera, relaciones laborales y comunidad en la industria textil y zapatera.

María Arnal, Carlos de Castro, Arturo Lahera Sánchez, Juan Carlos Revilla, Francisco Tovar, Universidad de Murcia y Universidad Complutense de Madrid, España. alaheras@cps.ucm.es

Esta propuesta presenta la importancia que las relaciones industriales en los sectores de fabricación textil y zapatera han tenido para la configuración de las identidades colectivas de dos ciudades industriales: Alcoi (textil) y Elda (zapato). Sus relaciones industriales han implicado exitosas experiencias ludistas, huelgas revolucionarias anarquistas (explícitamente rechazadas y criticadas, en el caso de Alcoi, por Fiedrich Engels) y colectivización anarquista de las fábricas. Sin embargo, estas conflictivas relaciones laborales estaban y están vinculadas a relaciones sociales cooperativas en la vida cotidiana entre capital/industriales y trabajo/trabajadores a través de un fuerte paternalismo industrial, con una actual e histórica participación de los propietarios de las fábricas en actividades y tradiciones culturales de la ciudad, tejiendo una 'comunidad' alrededor del sector textil y zapatero: donde los industriales financian, entre otras actividades, las cultural, identitaria y socialmente relevantes festividades de Moros y Cristianos, en las que los gerentes y propietarios de las fábricas comparten igualitariamente con los trabajadores las mismas posiciones y roles festivos, reuniéndose regularmente a lo largo del año para diseñar disfraces, conseguir fondos, organizar banquetes y planificar una multitud de actividades que conforman las fiestas: actividades mediante las cuales los conflictos y fracturas de las relaciones laborales son canalizados y resueltos. Estas 'comunitarias pero conflictivas' relaciones laborales han reforzado una identidad compartida entre industriales y trabajadores que consideran que han luchado juntos con el objetivo común de la mejora social y económica de ambas ciudades. Planteándose la posible desintegración actual de esta 'comunidad' por la desindustrialización de ambos sectores productivos.

¿Y ahora qué? Crisis, trabajo y recuerdo del pasado a 25 años de la Reconversión Industrial en el Puerto de Sagunto.

Julio Bodí Ramiro, Universidad de Valencia, España, Julio.Bodi@uv.es

Mucho más complicado que la labor institucional de convertir en patrimonio el maltratado legado de AHM es determinar las consecuencias del cierre de las instalaciones saguntinas para los hijos e hijas de aquellos que trabajaron en las mismas. En un contexto de crisis como el actual, esta comunicación pretende dar cuenta de algunas de las prácticas concretas de resistencia, inclusión y exclusión frente al trabajo y el recuerdo del pasado, de aquellas generaciones que no trabajaron y nunca trabajarán en la siderurgia saguntina. Para ello, la combinación de metodología cuantitativa y cualitativa a través de diversas técnicas concretas, como la revisión documental y demográfica, la observación participante y la historia de vida, nos aproximan a biografías inconclusas y fragmentadas que nos hablan de entender el pasado y el presente, de entender la significación de los referentes comunes, con el objetivo de afrontar un futuro común a todas ellas.

La producción de la ayuda. Estudio sobre la organización del trabajo en las ONG, sus condicionantes y

las condiciones que conlleva.

Josefina Piñón Rizzi, Universidad Complutense de Madrid, España. josefinapinon@gmail.com

Con el propósito de desvelar el “mundo productivo” que se genera en torno a la solidaridad, en el sector socioeconómico de las Organizaciones No Gubernamentales – ONG- dedicadas a la intervención social y a la cooperación al desarrollo, se analiza el trabajo que se desarrolla en las organizaciones y las condiciones laborales que implica para sus trabajadores tanto voluntarios como remunerados. La hipótesis planteada es que las formas de financiación de la administración condicionan la precariedad del trabajo en el Tercer Sector. Para contrastarla, se analiza la dinámica de trabajo de 40 ONG y se hace un esfuerzo por sintetizar “el proceso de producción de la ayuda” para descubrir los procesos de trabajo que suponen y, con ello, las condiciones de trabajo que implican (salarios, tipos de contrato, tipos de jornada, presión que implica, dinámicas de inserción, de cualificación, formas de organización y de gestión). En la investigación se ha considerado un doble abordaje metodológico interdisciplinar, basado en una exhaustiva indagación bibliográfica, documental, observación participante y entrevistas cualitativas a informantes clave como a actores en posiciones diferenciadas en términos de estratificación social y laboral. La investigación ha permitido comprender las dinámicas y estructuras organizacionales y como éstas se encuentran condicionadas por las políticas de financiación de la administración y cómo inciden en las condiciones laborales de, sobre todo, muchas mujeres.

La representación social de la precariedad. Inestabilidad laboral y estrategias de emancipación de los jóvenes-adultos mileuristas.

Alessandro Gentile. Instituto de Políticas y Bienes Públicos, Centro de Ciencias Humanas y Sociales, CSIC, España. ale_gentile@yahoo.it

El presente estudio refleja las externalidades de la flexibilidad y de la precariedad laboral en los procesos de autonomía, independencia y salida del domicilio familiar que realizan los jóvenes españoles. La adquisición del rol laboral se realiza durante la juventud con la transición del sistema educativo al mercado de trabajo y se consolida con el primer empleo estable. En los últimos años se observa una prolongada permanencia de los jóvenes en el sistema educativo y en el hogar familiar, a la vez que se aplaza el logro de un trabajo que les permita emanciparse de forma viable y segura.

¿Qué formas asume la inestabilidad laboral en sus vidas? En concreto: ¿Cómo perciben y representan su situación ocupacional flexible? ¿Cómo se manifiesta la precariedad en la definición de su autonomía e independencia? ¿Qué estrategias desarrollan para compensar las presiones que la inestabilidad laboral supone para su planificación vital y participación social? ¿Qué necesidades de flexibilidad y de seguridad plantean? Para dar respuesta a estas preguntas me baso en: -La definición de las características socio-demográficas de un grupo de jóvenes españoles que se exponen a los riesgos planteados por la inestabilidad laboral; -El análisis de los testimonios acerca de sus experiencias de emancipación e inestabilidad laboral; -La síntesis de sus representaciones discursivas en modelos interpretativos. He realizado 40 entrevistas en profundidad a jóvenes-adultos mileuristas de Barcelona. Este lema ha sido recientemente explotado por las ciencias sociales y los medios de comunicación para describir algunos aspectos de la nueva condición juvenil, con referencia a quien tiene entre 25 y 34 años, una titulación superior y un empleo sobrecualificado, temporal y desprotegido, además de depender económicamente de sus padres y prolongar la estancia en el hogar. He construido un mapa interpretativo de la inestabilidad laboral a partir de los relatos de mis entrevistados (elaborados con el software N-VIVO). La fenomenología de esta inestabilidad, tal como influye en sus condiciones de emancipación y cómo ellos las perciben y representan, es una de las aportaciones más novedosas de mi investigación.

Nuevas formas de pobreza: La prosperidad precaria.

Lucía Martínez Virto y Nerea Zugasti Mutilva, Universidad Pública de Navarra, España.

lucia.martinez@unavarra.es

La presente comunicación es el resultado de un trabajo de investigación impulsado y financiado por “Swiss National Science Foundation” y por el Departamento de Trabajo social y políticas sociales de la Universidad de Friburgo, Suiza. Dicho estudio titulado “A comparative perspective of Precarious Living Conditions: Subjective Determinants of Household Strategies in four counts”, tiene como objetivo el análisis del fenómeno de la “prosperidad precaria” a partir de las evidencias en cuatro países: España, Chile, Costa Rica y Suiza, así como, la visibilización y detección de nuevas situaciones de pobreza. La metodología utilizada se ha basado en tres enfoques multidisciplinares y complementarios: la revisión teórica basada en el análisis de fuentes secundarias, la detección y posterior selección mediante muestra

aleatoria de una serie de hogares precarios, según la definición utilizada. Y por último, el desarrollo de entrevistas en profundidad a algunos hogares elegidos. Los resultados obtenidos son: Que pese a que uno de los objetivos del Estado de Bienestar es dar cobertura y apoyar a este tipo de hogares, la propia precariedad del Estado de Bienestar, supone un factor de promoción, mantenimiento, incluso afianzamiento de las situaciones de riesgo. Que pese a que el empleo es un indicador clave en la integración social, si las características del mismo son precarias, pueden generar y facilitar, situaciones de riesgo o exclusión social. Y por último, que las estrategias que desarrollan los hogares precarios están claramente direccionadas hacia la autogestión familiar. Orientación ésta, que en muchas ocasiones no toma en cuenta las consecuencias que la misma puede acarrear a todos los miembros de las familias, pero principalmente a las mujeres integrantes de éstas.

Expectativas y demandas de los prejubilados.

Amparo Almarcha, Universidad de A Coruña, España, almarcha@udc.es

Las personas prejubiladas pertenecen a distintos sectores de la actividad económica, no son un grupo nuevo, pero su evolución ha sido muy rápida: son muchos los empleos que se destruyen, y están de moda los “expedientes de regulación de empleo”. Estas situaciones, dejan fuera del mercado activo y convierten en invisible a un nutrido grupo de personas que no son ni parados ni jubilados. Su definición jurídica es muy reciente, y la característica común es su involuntariedad.

Como preocupaciones más relevantes cabría mencionar la pérdida de capital humano, insustituible en muchas empresas, los efectos de la ausencia de actividad laboral y la pérdida de poder adquisitivo. Este sector no está representado a nivel político. Sus problemas y reivindicaciones no son tenidos en cuenta, casi nunca, por los gobiernos y los agentes sociales. También, la sociedad ignora los problemas de los prejubilados, por su falta de presencia en los medios de comunicación.

Para dar respuesta a interrogantes sobre este creciente colectivo, se inició en 2008 un proyecto de investigación orientado a explorar las circunstancias sociales, personales y familiares de las personas prejubiladas en España. Abordar la investigación desde un intento multidisciplinar requería más recursos de los que disponíamos en ese momento, por lo que se llevo a cabo un enfoque exploratorio desde la sociología. Se realizó una encuesta a una muestra de prejubilados de diversas asociaciones de Madrid y Galicia, sobre aspectos relativos a su vida previa y posterior a la prejubilación.

Una nueva precariedad laboral étnica en las regiones urbanas de los países receptores. Estudio sobre las condiciones de trabajo de los inmigrantes ecuatorianos en la Región Madrileña.

Juan Iglesias Martínez, Universidad de Comillas, España. jiglesias@iem.upcomillas.es

Se trataría de presentar algunos de los principales rasgos y causas de la nueva precariedad laboral étnica en las regiones urbanas receptoras. Una tarea que se abordará a partir de la exposición de las condiciones de trabajo que los inmigrantes ecuatorianos tienen en la región madrileña, condiciones reconstruidas a partir de una investigación doctoral de carácter etnográfico realizada mediante el método biográfico entre el colectivo ecuatoriano. El trabajo y sus resultados se desglosarían en tres movimientos principales. Primero, el retrato de las condiciones de trabajo de los ecuatorianos en la economía madrileña, y la progresiva constitución de unos nuevos espacios de precariedad laboral al interior de las economías metropolitanas de las regiones receptoras. Segundo, detallar los principales procesos estructurales que están imbricados en el origen de dicha precariedad laboral étnica. Así, por un lado, se explicaría el papel que la actual reestructuración productiva ha tenido en el proceso de movilización y precarización laboral de la mano de obra inmigrante y, en concreto, de los trabajadores ecuatorianos. Y, por el otro, se expondrían las condiciones sociales que componen el sustrato de clase, género, etnia, etc. que ha sostenido la transformación de los trabajadores inmigrantes en trabajadores vulnerables y precarios. Tercero, y último, se destacarían algunas de las principales respuestas que frente a esa situación de precariedad laboral han levantado los propios inmigrantes ecuatorianos.

Vivir y trabajar transnacionalmente en la era de la acumulación flexible: saltos de escala territorial en la conexión migratoria entre Cañar (Ecuador) y Murcia (España).

Iñaki García Borrego, Universidad de Castilla La Mancha, España, inaki.garciaborrego@uclm.es

TEMA: El régimen dominante de acumulación flexible posiciona a las diferentes regiones del mundo en redes territoriales jerárquicas, según el lugar que ocupe cada una de ellas en los procesos de producción y circulación de mercancías. Cañar es un espacio campesino en fragmentación que se ha especializado en la exportación de fuerza de trabajo hacia regiones del centro global, Murcia es un polo agroindustrial

emergente al que han venido a parar los cañarejos. De esta forma, dos regiones históricamente periféricas dentro de sus respectivos espacios nacionales son conectadas por una cadena migratoria formada por campesinos andinos que se proletarizan transnacionalmente. HIPÓTESIS: tanto Cañar como Murcia han experimentado a lo largo de las últimas décadas sendos saltos de escala, a lo largo de procesos muy distintos, pero que comparten como elemento fundamental dicha conexión migratoria. DESCRIPCIÓN DE LOS DATOS EMPÍRICOS: el estudio se apoya en un diseño metodológico que pone en relación los hechos sociales que tienen lugar en Murcia con los que tienen lugar en Cañar, y que incluye: - La recopilación de datos estadísticos secundarios. - La realización de entrevistas abiertas en profundidad a migrantes (residentes en Murcia o retornados) de diferentes grupos sociales, familiares directos de los mismos y líderes locales de Cañar. - La escritura de un cuaderno de campo que incluye abundante material fotográfico. PRINCIPALES RESULTADOS: al tratarse de una investigación en proceso de realización, es pronto aún para presentar resultados, pero los análisis realizados hasta la fecha apuntan a la corroboración de la hipótesis enunciada.

Movilidad y trayectorias laborales de la inmigración.

Martín Artilles, Antonio; Moreno; Sara; Molina, Oscar; Esteban, Fernando, Universidad Autónoma de Barcelona y Universidad de Valencia. España. antonio.martin@uab.es

La metodología de este estudio se basa en la explotación estadística de la Muestra Continua de Vidas Laborales (que contiene un registro de 1,2 millones de afiliados) que proporciona la seguridad social, así como en el soporte con entrevistas a los actores sociales, asociaciones de inmigrantes, instituciones y a sujetos individuales. Los principales resultados son: Primero, la movilidad de la inmigración es alta y proporciona un importante recurso de flexibilidad para el mercado de trabajo español. Segundo, la promoción de categoría está asociada a diversas variables, pero ninguna de ellas tiene por sí sola un papel determinante. Tercero, la variable antigüedad en el mercado laboral tiene un peso importante en la promoción de categorías, seguida de las variables nivel de estudios y de género. Cuarto, la promoción de categorías laborales tiene tres etapas: a) en la etapa inicial, de 0 a 2 años la promoción es muy baja para autóctonos e inmigrantes; b) entre los 2 y 6 años se puede considerar una etapa de transición c) y partir de los 6 años de antigüedad en el mercado laboral comienza la consolidación. Cuarto, sin embargo, las trayectorias son diferentes para los dos grupos. Algunos autóctonos con nivel de estudios universitarios tienen una promoción rápida en el mercado laboral (enseñanza, sanidad, administración pública), incluso antes de los 6 años de antigüedad. Mientras, por el contrario, los inmigrantes con el mismo nivel de estudios tienen una promoción "retardada", lenta, superior a los 10-20 años de antigüedad.

Desventajas netas de los inmigrantes en el mercado laboral español.

M^a del Pilar Cortés Sánchez, A. Gema Galera Pozo, Alberto Álvarez de Sotomayor y Sebastian Rinken, Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía e Instituto de Estudios Sociales Avanzados, CSIC, pcortes@iesa.csic.es

Tema e hipótesis: En España, la actual crisis económica ha afectado de manera especialmente intensa a la situación laboral de los inmigrantes procedentes de países menos desarrollados. Sin embargo, lejos de presentar un comportamiento homogéneo, existen importantes diferencias entre distintos grupos de origen o nacionalidad, de modo que unos se han visto mucho más afectados que otros por el cambio de ciclo económico; en este sentido, son especialmente llamativas las diferencias entre inmigrantes de África y de Latinoamérica, respectivamente. Partiendo de esa evidencia empírica inicial, este trabajo mide las desventajas netas entre distintos grupos (esto es, las existentes una vez se controla estadísticamente el efecto de la edad y del nivel educativo de la población, así como el efecto del tiempo de residencia en España) en términos de ocupación y de desempleo, y describe cómo éstas han evolucionado desde el inicio de la crisis. Datos: Mediante técnicas de regresión múltiple, se analizan los datos de la EPA relativos a los cuartos trimestres de 2007 y de 2009, respectivamente. Resultados: En primer lugar, se detectarán y cuantificarán, en su caso, las desventajas netas existentes. En segundo lugar, se valora hasta qué punto éstas pueden calificarse como penalizaciones étnicas (ethnic penalties), en consonancia con la terminología manejada por la bibliografía anglosajona.

Espacios y servicios en un centro de orientación laboral. la disposición física como metáfora del carácter circular de las políticas activas de empleo.

Antonio Martínez López, Universidad de Granada, España. antmart@ugr.es

El trabajo que presentamos se basa metodológicamente en el uso de herramientas cualitativas de

investigación social, concretamente en la utilización de la Observación Directa, tal y como es explicada y entendida en el campo de la Sociología francesa. Por supuesto dicha técnica de investigación se ha visto enriquecida por un profundo conocimiento del campo de la orientación laboral, donde el autor realizó su tesis doctoral, habiendo llevado a cabo una veintena de entrevistas en profundidad a orientadores en el momento en que se inició este trabajo de observación. Se utilizan los conceptos goffmanianos de Escena y de Relación de Servicio, para profundizar en el trabajo que realizan los orientadores laborales y las consecuencias laborales para usuarios, trabajo escasamente definido y sometido a una serie de constricciones entre las cuáles podemos señalar la central: el tener que ofrecer algún tipo de recurso sustitutivo a un usuario que básicamente acude a ellos en busca de algo que no pueden resolver: su problemática de desempleo. En este trabajo se analiza un caso concreto y se estudia tanto la disposición física del mecanismo de orientación, su inserción dentro de una panoplia de servicios orientados a la “formación de los usuarios”, que acaban convirtiéndose en un mecanismo circular en el que los buscadores de empleo corren el serio riesgo de convertirse en cursillistas por tiempo indefinido. Aún partiendo de un caso concreto, las conclusiones resultan ampliamente generalizables, y buscan precisamente el describir y explicar el funcionamiento general de estas políticas de empleo.

Comunicaciones distribuidas:

Análisis de la jubilación en España durante el período 1984-2004, a partir de la Muestra Continua de Vidas Laborales.

Madelín Gómez León y Pau Miret Gamundi, Universidad Autónoma de Barcelona, España.

madeling@gmail.com

El presente estudio tiene como objetivo describir las pautas por sexo y edad de abandono del mercado laboral por jubilación en España, durante el período 1984-2004, a partir de la transición de la vida activa a la inactiva. Se utilizó la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), que representa un 4% de la población total registrada en la Seguridad Social que fue de 27.435.159 personas para el 2004, siendo 1.098.165 individuos, elegidos mediante muestreo simple aleatorio. Están excluidos de la muestra los cotizantes y pensionistas de clases pasivas y mutualidades de funcionarios de la Administración Central del Estado que no están dentro del Sistema de la Seguridad Social. Para llevar a cabo el estudio se utilizan tanto el análisis transversal calculando medidas de calendario y de intensidad y el longitudinal, con una exploración inicial por generaciones, a partir de las curvas de supervivencia de los no jubilados, indagando sobre las diferencias que puede haber en el comportamiento por sexos, considerando que presentan historias laborales y sociales diferentes para cada cohorte. Se espera encontrar unas pautas de abandono marcadas por la jubilación anticipada, muy usada en las últimas décadas, así como también a la edad máxima de la jubilación establecida. No obstante, se espera que estas pautas hayan cambiado en el tiempo, disminuyendo el efecto de la prejubilación, con un aumento del volumen de jubilados, aunque menor en las mujeres, debido a su reciente incorporación al mercado de trabajo, siendo pocas todavía las que pueden jubilarse.

La jornada laboral en España y la satisfacción del trabajador. Hacia la convergencia con Europa en la Conciliación Vida Laboral - Vida Personal.

Dolores Leivar Santiago, Universidad de Oviedo, España. dleivar@yahoo.es

Con la incorporación a la Unión Europea en 1986, España ha tenido que ir integrando diversas medidas comunes para los países miembros, suponiendo la armonización y la convergencia del marco legal. Pero en temas laborales, todavía nos distanciamos de Europa. Para la Comisión Europea, todo lo relacionado con el trabajo es fundamental para el establecimiento de las Políticas Sociales que promuevan la Igualdad de Género y la Conciliación entre la Vida Laboral, Familiar y Personal, así como la mejora de la Economía, de las Relaciones Laborales, de la Productividad y de la Competitividad Empresarial, derivando en un incremento del Bienestar Social. La singularidad de la jornada laboral en España, con jornadas prolongadas, horarios rígidos y la figura de la jornada partida, nos sitúa en la Unión Europea, a la cola en productividad, competitividad y conciliación, pero a la cabeza en cuanto al número de horas laborales. El presente trabajo, a través del análisis de las diversas estadísticas oficiales al respecto, y del trabajo de campo realizado con entrevistas a empresas y diversos agentes sociales, pretende analizar si el trabajador identifica el tipo de jornada laboral como variable influyente en la Satisfacción Laboral. El análisis tiene relevancia para conocer si el empresario es consciente de lo que esto implica y para ver si las medidas adoptadas para facilitar la conciliación son para todos los trabajadores, o si parecen dirigirse

exclusivamente a la mujer, pudiendo ocasionar un efecto discriminatorio, condenando a las trabajadoras a unos empleos precarios y con reducción de salario.

Bioproducción y redes sociales en Internet: cuando la sociabilidad online se hace trabajo invisible.

Ángel Luis Lara, Universidad Complutense de Madrid, España. ruso@ladinamo.org

Las redes sociales han proliferado rápidamente en Internet en los últimos años. Mientras el tiempo gastado navegando en la red aumentó un 18% entre 2007 y 2008, el que dedicaron los internautas a comunicarse en las redes sociales creció un 63%. Pese a que generalmente son consideradas como territorios de interacción ociosa, constituyen auténticos espacios de producción que obligan a cuestionar la noción dominante del trabajo productivo. La base de las redes sociales en Internet es la cooperación social descentrada entre unos usuarios que producen subjetividad, lenguajes, afectos, saberes y formas de vida mediante una interacción sujeta a una intensa valorización económica. Facebook y Twitter, las redes sociales gratuitas más habitadas de Internet con una población flotante de 300 y 50 millones de internautas respectivamente, son multimillonarias compañías privadas cuya fuente directa de negocio son las interacciones de sus usuarios. La sociabilidad online indica que el desarrollo de la llamada Sociedad del Conocimiento no sólo está conllevando el despliegue de un modelo de acumulación de capital cada vez más externa a los procesos de producción formalmente reconocidos como tales, sino que descansa además en una dinámica productiva que ocupa los tiempos de la vida social en su conjunto: la producción se hace bioproducción y el trabajo se hace trabajo invisible sin remuneración ni estatuto. Lejos de remitir a una mera realidad virtual, las redes sociales en Internet cada vez explican más la materialidad del capitalismo actual. Pese a su aparente halo de neutralidad, constituyen un auténtico campo de batalla.

Prevención de Riesgos Laborales entre trabajadores con discapacidad intelectual.

Matilde Fernández-Cid Enríquez, Milagros Paredes Gascón y Pepa Ruiz Figueroa, Universidad Complutense de Madrid e Instituto de Salud Carlos III, Ministerio de Sanidad, España.

choska0@yahoo.es

Aproximación a los recursos disponibles en relación a Prevención de Riesgos Laborales y a su nivel de aplicación entre trabajadores/as con discapacidad intelectual en diversos sectores laborales.

Propuesta de contenidos: -Breve presentación de recursos existentes -normativos, materiales, formativos, comunicativos. -Breve presentación de investigación empírica. La gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Prevención de Riesgos constituyen un importante desafío para las empresas. A pesar del desarrollo normativo y procedimental, la legislación vigente no aborda con suficiente amplitud la situación de trabajadores con discapacidad, que pueden presentar dificultades especiales y riesgos específicos. La investigación que presentamos analiza la situación -conocimiento, cumplimiento, barreras, oportunidades- de la Prevención de Riesgos entre trabajadores/as con discapacidad intelectual. Mediante entrevistas abiertas nos aproximamos a experiencias y perspectivas de personas que intervienen en diversos ámbitos laborales y desde diferentes niveles jerárquicos y funcionales. Entre las conclusiones: En los últimos años se ha producido una evolución en diversos ámbitos relacionados con la discapacidad, ya desde su definición y concepción, que en parte se refleja en un desarrollo normativo y legislativo de reconocimiento de derechos y búsqueda de garantía de igualdad entre todos los ciudadanos. Este desarrollo normativo se muestra insuficiente para alcanzar las metas de 'normalización' prometidas; las limitaciones resultan obvias en el ámbito laboral, donde si la desigualdad ya es manifiesta en indicadores como el desempleo, también afecta a las personas con discapacidad empleadas. El seguimiento de la política de prevención de riesgos (información, formación, práctica...) resulta un preciso ejemplo.

La dinámica empresarial de Osuna y Estepa

María Rosario Carvajal Muñoz (Universidad Pablo de Olavide), rcarmu@gmail.com