

REVISTA DE ESTUDIOS

ANÁLISIS, REFLEXIÓN Y DEBATE

2010
Abril
14

- 02 ■ Rodolfo Benito
En torno a la conferencia de los institutos,
fundaciones y centros de estudio de las organizaciones
afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos
- 04 ■ Ramón Górriz
La perspectiva de los sindicatos en los procesos de
reestructuración
- 10 ■ Pedro J. Linares
Reflexiones en torno a la crisis y la salud laboral
- 16 ■ Manuel Martínez y Félix Taberna
La crisis como compañera de viaje
- 19 ■ Ana Fernández Asperilla
Repensar las migraciones femeninas

REVISTA DE LA FUNDACIÓN. ABRIL 2010

En torno a la conferencia de los institutos, fundaciones y centros de estudio de las organizaciones sindicales afiliadas a la CES

Rodolfo Benito

SECRETARIO CONFEDERAL DE ESTUDIOS Y PRESIDENTE DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO.

Los días 4 y 5 de mayo de 2010 se va a realizar en Madrid una Conferencia Europea de los Institutos, Fundaciones y Centros de Estudio de las organizaciones sindicales afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos. Ha sido una propuesta de la Fundación 1º de Mayo y de la Fundación Largo Caballero, que asumió el Instituto Sindical Europeo, que es, con la colaboración de las dos Fundaciones, quien convoca la Conferencia. El Instituto Sindical Europeo, esta vinculado a la Confederación Europea de Sindicatos y realiza tareas de estudio e investigación y de formación sindical.

Durante estos dos días vamos a reflexionar sobre “la crisis y el mercado de trabajo”. Vamos a analizar singularmente la realidad de distintos países de la Unión Europea, centrándonos en los modelos económicos y productivos y las políticas de empleo

Vamos igualmente a intercambiar agendas sobre la crisis entre los distintos Institutos, Fundaciones y Centros de Estudio y el Observatorio Social Europeo, particularmente cómo la crisis ha cambiado las agendas de estudio e investigación y las prioridades de ambas redes, así como exponer sus diferentes perspectivas sobre Europa.

Una de las cuestiones centrales también de esta Conferencia es la de estudiar propuestas para posibles actividades conjuntas. Se prestará una atención especial al tema de la crisis, posibles salidas y el papel de los sindicatos en el proceso. ¿Cómo el sindicalismo puede recuperar su poder, saliendo incluso fortalecido de la crisis? ¿Cómo podría la Red de Institutos, Fundaciones y Centros de Estudios, animar este debate y fortalecer la posición sindical al respecto?

La Fundación 1º de Mayo, le da una gran importancia a esta Conferencia, y no solo porque se va a convertir en un punto de encuentro y reflexión de los distintos Centros de Estudio e Investigación, lo que en si mismo ya es destacable, ya que reforzar el sindicalismo europeo y con él, la Confederación Sindical Internacional, requiere también de tareas de reflexión globales y muy coordinadas.

Este escenario de crisis económica de carácter global, lejos de replegar al movimiento sindical al marco de los Estados-Nación nos obliga a rediseñar estrategias y a reforzar la acción sindical a escala de la Unión Europea y más allá a escala también internacional.

Esta nueva realidad nos obliga a la formulación de alternativas y movilizaciones sindicales a escala internacional, muy participadas por los sindicatos de carácter nacional y en las que el trabajo cada vez más coordinado de los Centros de Estudio, ha de contribuir a ese objetivo.

La creación de un sistema europeo de relaciones laborales, de negociación colectiva también o en materia de legislación social básica debe tener un espacio cada vez más importante en los proyectos de reflexión del Instituto Sindical Europeo y con él, del conjunto de los Centros de Estudio de las organizaciones de la Confederación Europea de Sindicatos.

La Fundación 1º de Mayo quiere trabajar en esa dirección, desde el firme compromiso de CCOO con el sindicalismo europeo e internacional, para el impulso de ese nuevo internacionalismo sin-

dical que la Confederación Sindical Internacional definió en su Congreso Fundacional del que CCOO formo parte.

El movimiento sindical internacional debe ganar en capacidad de influencia, debe reforzar y ampliar su poder contractual. El movimiento sindical debe acompasar su acción sindical a la velocidad y dimensión de la internacionalización de las relaciones económicas. Las perspectivas y prácticas, no pueden seguir siendo básicamente nacionales. La agenda nacional de las organizaciones sindicales, tiene que incorporar con toda naturalidad la agenda europea e internacional, como parte también de su estrategia y acción sindical.

Las estructuras y la acción sindical de las organizaciones sindicales nacionales se tienen que acomodar con mayor rapidez a las nuevas estructuras empresariales, a los procesos de externalización, subcontratación, deslocalización,... En suma, el movimiento sindical debe convertirse en un actor político internacional de relevancia pareja a la que han sido las organizaciones sindicales de los países desarrollados a escala nacional.

En un momento especialmente difícil para el empleo y los derechos de los trabajadores, de disputa sobre el modelo social, económico y laboral de salida a la crisis, se convierte sin duda el principal reto en la actualidad para las organizaciones de trabajadores.

La Conferencia de Mayo es el mejor espacio para poner en común las reflexiones que se vienen realizando y lo que es más importante, que hay que realizar, en torno a estas cuestiones.

Realizar estudios comparados sobre la evolución del Derecho del Trabajo, sobre las políticas de empleo, en materia de negociación colectiva, de política social y otras, en el marco de la Unión Europea, supondría una gran aportación para el trabajo sindical europeo, para la actividad sindical en todos y cada uno de los países de la Unión.

Impulsar estudios conjuntos en el seno del Instituto Sindical Europeo, sería un importante paso también, al objetivo de fortalecer la acción sindical internacional.

Este es el objetivo con el que trabaja CCOO, estas son por tanto una parte esencial de las prioridades de la Fundación 1º de Mayo. ♦

La perspectiva de los sindicatos en los procesos de reestructuración

Ramón Górriz

SECRETARIO CONFEDERAL DE ACCION SINDICAL DE CCOO

Empezare afirmando la necesidad de un cambio en el modelo de empresa, cambio que ineludiblemente debe incorporar la participación de los trabajadores, como una forma de añadir valor a la misma, como un mecanismo democratizador de las relaciones laborales, como la mejor formula de incorporar a las plantillas a las estrategias de futuro de las propias empresas.

Traigo a colación los trabajos que en la OIT, distintos Grupos de Expertos, vienen realizando y que reflexionan sobre el creciente despegue de los trabajadores hacia la empresa, y que ciertamente tienen que ver, con las cuestiones referidas a la estabilidad o a la promoción profesional, pero también y quiero subrayarlo, a la falta de participación sindical como un elemento igualmente de despegue de los trabajadores/as.

Dentro de los procesos de reestructuración ha venido apareciendo con mucha fuerza la descentralización como variable de concierto entre empresas desapareciendo la relación laboral con la empresa principal, lo que en ningún caso supone un proceso de especialización productiva que a priori parece que es lo que se persigue. La discontinuidad de las relaciones mercantiles en muchos casos no implica ganancias netas en términos de productividad, y en relación a los derechos de los trabajadores, la precariedad laboral se generaliza.

Quiero expresar la preocupación de los sindicatos ante las nuevas formulas también de descentralización, que son acompañadas del fomento del trabajo autónomo y de un proceso de deslaboralización de las relaciones laborales. Me refiero al trabajador autónomo, pero económicamente dependiente de una sola empresa.

Para abordar por tanto los procesos de reestructuración empresarial, debemos ser cons-

cientes de que estamos aludiendo a procesos que tienen que ver con distintos aspectos de la actividad empresarial y no con otras cosas.

Los procesos de reestructuración tienen por objeto unas veces los “productos” fabricados o suministrados por las empresas, bajo la forma de nuevos productos o de reconversión de los antiguos o bien de diversificación de lo producido. En otras, podemos estar aludiendo a una reestructuración que afecta no a los productos sino a los “procesos” de elaboración de los mismos.

La incorporación de nuevas tecnologías brinda al sistema productivo una multitud de casos de reestructuración de empresas. Y es posible también que las operaciones de reestructuración modifiquen o cambien al mismo tiempo tanto los productos como los procesos productivos.

Ciertamente, toda reestructuración supone un cambio de cierta entidad de la organización productiva, pero en ningún caso puede ser concebido como un proceso que inevitablemente ha de concluir con la extinción total o parcial de la misma.

Se reestructura la empresa sobre la base de una apuesta de futuro y no de la liquidación de la misma. Y con tal propósito se llevan a cabo en las situaciones de reestructuración modificaciones o transformaciones en los elementos o factores productivos que van más allá de lo que podemos llamar el “ajuste ordinario” de la organización empresarial que determinados segmentos empresariales suelen practicar de manera continua.

Pero, en todo caso, debemos subrayar que la reestructuración de una empresa tendrá normalmente, salvo supuestos excepcionales difíciles de imaginar, una repercusión apreciable en la plantilla de la misma, de tal modo que podemos afirmar que la reestructuración de la

empresa se manifiesta virtualmente siempre como “reestructuración de la plantilla”.

Es cierto que no todos los fenómenos de reestructuración afectarán del mismo modo ni con la misma intensidad a la plantilla de una empresa: No repercuten por igual en los distintos recursos productivos la clausura de un establecimiento deficitario, que obliga a despedir o trasladar a los empleados del mismo; la reducción de personal excedente por disminución de la actividad de un centro de trabajo, cuyo impacto es semejante pero en principio menor al del supuesto anterior; la robotización de una fábrica de automóviles, la cual normalmente comportará también excedente de mano de obra, además de una probable reconversión profesional por parte de los trabajadores que continúen o permanezcan en la empresa; sistemas de descentralización productiva bien o de externalización de activida-

Dentro de los procesos de reestructuración ha venido apareciendo con mucha fuerza la descentralización como variable de concierto entre empresas desapareciendo la relación laboral con la empresa principal, lo que en ningún caso supone un proceso de especialización productiva que a priori parece que es lo que se persigue.

des periféricas, con la pérdida de los puestos de trabajo deslocalizados.

En todos los casos los recursos humanos de la empresa quedan afectados, aunque está claro que si bien algunos afectan fundamentalmente a la composición numérica de la plantilla, otros tienen o pueden tener un mayor impacto en estrategias de recolocación interna o recualificación de la misma.

La fórmula legal básica de referencia para la reestructuración de la plantilla de una empresa la encontramos en el art. 64.1.4º.a. ET que señala, además, el deber de información establecido en tal supuesto a cargo del empresario respecto de la representación colectiva de los trabajadores.

Pero además la Ley impone la concurrencia de este procedimiento de “información y consulta” en los siguientes supuestos que también

pueden estar involucrados en los procesos de reestructuración:

a) Modificación sustancial de condiciones de trabajo reguladas en Convenios Colectivos de los regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores.

b) Modificaciones sustanciales de condiciones relativas a las funciones o el horario de trabajo disfrutadas a título colectivo, siempre que no superen determinados umbrales en relación a la dimensión de la empresa y el número de trabajadores afectados.

c) Modificación sustancial de otras condiciones de trabajo disfrutadas a título colectivo.

d) Traslados, cuando no se superen determinados umbrales en relación a la dimensión de la empresa y el número de trabajadores afectados.

e) Despidos colectivos (definidos como colectivos en razón a la afectación de la medida en relación con el número de trabajadores de la empresa).

f) Suspensión del contrato de trabajo, con una remisión al procedimiento de despidos colectivos, y por tanto exigiendo siempre la existencia del procedimiento de información y consulta, cualquiera que sea la afectación de la medida.

g) Otras medidas laborales no incluidas en la enumeración anterior, cuando estuvieran motivadas por una sucesión empresarial. Probablemente el precepto se refiere a modificaciones no sustanciales de las condiciones de trabajo, o a modificaciones sustanciales, pero de carácter individual.

Durante este “período de consultas”, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo, al cual se exigen determinados requisitos de legitimación. De modo que, a pesar de la terminología utilizada, se está estableciendo un proceso de negociación colectiva, cuyo producto es un acuerdo de carácter colectivo, al cual hemos de calificar como “estatutario” en el sentido de que su legitimación y eficacia viene dada por el Estatuto, a pesar de que su régimen jurídico sea distinto al de los Convenios Colectivos típicos regulados en el título III del Estatuto de los Trabajadores.

En cualquier caso, lo que sí es importante subrayar es que la regulación de estos procesos

de negociación parte siempre de un modelo de empresa donde existen representantes unitarios de los trabajadores (incluso en los casos en los que el acuerdo sea negociado por representantes sindicales, su legitimidad se mide en función de la representación de estos Sindicatos en los órganos unitarios).

¿Qué ocurre en los casos de inexistencia de órganos unitarios de representación? Hablamos de empresas de un sólo centro de trabajo que ocupen a menos de 6 trabajadores, o bien que tengan menos de 10 empleados y éstos no decidan por mayoría la elección de un delegado de personal; de empresas de varios centros de trabajo en las que se cumplen los requisitos para obtener representantes de los trabajadores si se considera la plantilla en su globalidad, pero no si se atiende a cada centro de trabajo por separado, y donde no es posible la constitución de Comités Intercentros; de empresas

Contrariamente a lo que se suele creer, los procesos de reestructuración empresarial no sólo se verifican en grandes empresas, sino que son muy habituales también en empresas pequeñas o muy pequeñas a donde el sindicato tiene serios problemas para llegar o incluso esta legalmente incapacitado para hacerlo.

que deberían contar con representantes, de acuerdo con los artículos 62 y 63, pero que carecen de éstos por no haber sido elegidos (debido a la ausencia de candidatos, falta de promoción, elecciones aún no celebradas, cese sobrevenido en su cargo de los representantes, incremento sobrevenido del número de trabajadores, etc.).

En estos supuestos, la Ley exige un procedimiento de negociación con los representantes de los trabajadores, sin indicar quiénes serán estos representantes, y, aunque desde mi punto de vista éstos son, sin duda, los sindicatos más representativos, no deja de ser cierto que existe una laguna normativa que implica no pocos problemas a la hora de actuar desde el punto de vista de la defensa de los intereses y los derechos de trabajadores y trabajadoras, a pesar de que El artículo 37.1 de la Constitución garantiza el derecho de negociación co-

lectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios.

Por tanto, el propio concepto constitucional de negociación colectiva se halla indisolublemente unido a la existencia de representación de los trabajadores, ya sea ésta legal o sindical.

Piénsese, además, que contrariamente a lo que se suele creer, los procesos de reestructuración empresarial no sólo se verifican en grandes empresas, sino que son muy habituales también en empresas pequeñas o muy pequeñas a donde el Sindicato tiene serios problemas para llegar o incluso esta legalmente incapacitado para hacerlo.

Se trata de un problema de gran magnitud, toda vez que el denominador común en las reestructuraciones de plantilla radica en que se produce una pérdida total o parcial de empleo, pérdida que puede ser unas veces temporal y otras veces definitiva. Salvo en los supuestos de cese parcial, cuya formalización habitual sería la conversión de un contrato de trabajo a tiempo completo en un contrato de trabajo a tiempo parcial, estas pérdidas de empleo suponen que los trabajadores cesados cambian su posición en el mercado de trabajo, pasando de una situación de empleo a otra de no empleo. O dicho de otra manera, la reestructuración de la plantilla de la empresa es, desde la perspectiva de las necesidades sociales del trabajador afectado, la generación de una consecuencia negativa de pérdida de rentas de trabajo, derivada de una transición en el mercado de trabajo consistente en la pérdida temporal o definitiva del empleo que antes desempeñaba.

Si el cese del trabajador que da lugar a esta transición en el mercado de trabajo es temporal, la pérdida del empleo será seguida por la recuperación del mismo en la propia empresa tras un período más o menos prolongado de suspensión del contrato de trabajo. Esta suspensión del contrato está prevista “para la superación de una situación de carácter coyuntural de la actividad de la empresa” (art. 47.1. ET). Durante su transcurso los trabajadores afectados se encuentran en situación de desempleo con derecho de reingreso al trabajo, pudiendo proceder bien a la búsqueda de empleo temporal en otra organización productiva, bien a la adquisición de nuevas cualificaciones o de formación complementaria.

En cambio, el cese definitivo del trabajador

con permanencia del mismo en la vida profesional significa una desvinculación de la empresa en reestructuración sin perspectivas de vuelta a la misma. En esta hipótesis el trabajador necesita bien comparecer de nuevo en el mercado de trabajo en busca de empleo por cuenta ajena, bien establecerse como autónomo en una actividad profesional desarrollada por cuenta propia (“autoempleo”). Existe, de todas maneras, un denominador común a los dos supuestos anteriores : en ambos las transiciones recorridas en el mercado de trabajo tienen lugar en el interior de la población activa ; el trabajador que ha perdido el empleo pasa de una a otra de las dos posiciones que encontramos en el seno de aquélla, que son la de ocupado (por cuenta ajena o por cuenta propia) y la de parado o desocupado .

Pero las reestructuraciones de las plantillas que acompañan a las reestructuraciones de las empresas pueden dar lugar también al aban-

Según un nuevo estudio de la OIT, en más de la mitad de los casos estudiados, no se obtuvieron los beneficios previstos de las reducciones de plantilla, y ello debido a la existencia de una fuente de gastos ocultos que suele escapar a la atención de los directivos cuando toman la decisión de reestructurar sus empresas, derivada de la desincentivación de los trabajadores hacia los objetivos empresariales.

dono más o menos definitivo del mercado de trabajo por parte de los trabajadores afectados. La transición que se produce en este supuesto es la que recorre el camino que va de la situación de ocupado o empleado a la situación de inactivo o retirado. Este segundo tipo de transición en el mercado de trabajo consiguiente a la reestructuración de empresas es concebible solamente respecto de un segmento determinado de los trabajadores afectados, que es, lógicamente, el formado por aquellos que han cumplido o están próximos a cumplir la edad de la jubilación, sea la edad de jubilación ordinaria o la de jubilación anticipada .

En el caso de que el trabajador haya cumplido la edad de jubilación ordinaria o anticipada podrá transitar, y transitará normalmente, de

la situación de empleo a la situación de jubilación. En el caso de que el trabajador no haya alcanzado las referidas edades de jubilación pero esté próximo a ellas el tránsito en el mercado de trabajo requerirá un estadio intermedio que permita enlazar o colmar el intervalo existente entre la situación de empleo y la situación de jubilación ; este estadio intermedio es la prejubilación. La existencia de este estadio intermedio o interregno entre el empleo y el retiro es lo que distingue la prejubilación de la jubilación anticipada ; en ésta se ha cumplido la edad de jubilación, aunque sea una edad adelantada sobre la edad de jubilación ordinaria ; en la prejubilación no se ha llegado todavía a la edad de jubilación, aunque se encuentre próxima.

En la transición del empleo al desempleo, el trabajador afectado necesita que se le garanticen por unos u otros procedimientos rentas sociales sustitutivas de las rentas de trabajo perdidas. Estas prestaciones sociales sustitutivas “en caso de desempleo” son mencionadas por el art. 41 de la Constitución como ingrediente o elemento necesario del “régimen público de la Seguridad Social” a cargo de “los poderes públicos”. Su cuantía debe ser, además, “suficiente”, de acuerdo con el propio precepto constitucional citado. Y, aunque el texto constitucional no lo diga expresamente, consisten normalmente, como sí señala en cambio el art. 22.1 del Convenio OIT 102, en un “pago periódico”.

Hay que tener en cuenta, no obstante, que, en cualquier sistema de Seguridad Social pública, las prestaciones de desempleo plantean un problema singular que no se suele dar en las restantes contingencias o situaciones de necesidad protegidas, como es la exigencia de orden económico de fijar un límite de duración a las prestaciones reconocidas.

A ello hay que añadir que en la mayoría de los casos de reestructuración empresarial de los últimos años no se alcanzaron las mejoras esperadas, sobre todo porque, a la larga, los costos con frecuencia eran superiores a los ahorros a corto plazo. Según un nuevo estudio de la OIT, en más de la mitad de los casos estudiados, no se obtuvieron los beneficios previstos de las reducciones de plantilla, y ello debido a la existencia de una fuente de gastos ocultos que suele escapar a la atención de los directivos cuando toman la decisión de reestructurar sus empresas, derivada de la desincentivación

de los trabajadores hacía los objetivos empresariales, debido al mayor estrés que se genera, que mina la moral de los supervivientes e incide en el comportamiento y la actitud ante el trabajo. En más de la mitad de las 1.468 empresas reestructuradas que encuestó la Society for Human Resource Management en los Estados Unidos se vio que después de los ceses la productividad de sus empleados se mantuvo igual, o incluso empeoró. En otro estudio, se calculaba que los costos imputables a la rotación de personal eran entre 1,5 y 2,5 veces superiores a los sueldos y prestaciones anuales correspondientes a cada trabajador despedido.

En el estudio de la OIT se mencionan otros factores de riesgo propios del proceso de reestructuración, como el absentismo y la baja por enfermedad, la pérdida de talentos clave, la disminución de la creatividad y de la capacidad para afrontar los riesgos, la mala imagen de la empresa de cara al exterior y el aumento de los

Es muy importante la dimensión supranacional para mantener el modelo social como una conquista que se preserva a lo largo de los distintos Estados nacionales, y a la vez hay que generar una política social europea que implemente instrumentos y mecanismos regulativos para reaccionar frente a los efectos de la globalización, y específicamente frente a la destrucción de empleo.

gastos legales y administrativos. Como los “supervivientes” tratan de aprender las tareas que desempeñaban los despedidos al mismo tiempo que siguen realizando sus propias labores, acaban por estresarse y sobrecargarse cada vez más.

Nosotros formamos parte de un estado europeo, España, donde nuestro estado social es débil, y a la vez es asimétrico, ya que ha producido más protección a personas que no estaban en situaciones de mayor necesidad. Por tanto, es un Estado social que se necesita reformular y remodelar, pero sobre todo se necesita la voluntad política de destinar recursos financieros continuos para ello.

Es muy importante la dimensión supranacional para mantener el modelo social como una

conquista que se preserva a lo largo de los distintos Estados nacionales, y a la vez hay que generar una política social europea que implemente instrumentos y mecanismos regulativos para reaccionar frente a los efectos de la globalización, y específicamente frente a la destrucción de empleo.

Ese instrumento existe: se trata del Fondo Europeo de Adaptación a la globalización (FEAG), y sus objetivos son el dotar unas prestaciones, fundamentalmente, en materia de reclasificación, formación profesional y de búsqueda de empleo, lo que se denomina políticas activas de empleo o, en su versión privada “outplacement”.

La iniciativa surgió en Estados Unidos tras la Segunda Guerra Mundial como estrategia de apoyo para personas que sufrían despidos, con el fin de reducir lo máximo posible el período de desempleo. En un principio se denominó “decrutment” (por contraposición a recruitment o contratación) o “dehired” (por contraposición a hired o contratado). Sin embargo, estas denominaciones se sustituyeron por “outplacement”, término que posee otras denominaciones en nuestro país como “Plan de Acompañamiento Social”, “Desvinculación Asistida”, “Desvinculación programada” o “Desvinculación no traumática”.

En España, a pesar de que estas técnicas de recolocación se practican desde hace poco menos de 30 años, lo cierto es que experimentaron un importante despegue con las grandes deslocalizaciones de empresas que han tenido lugar en nuestro país, especialmente durante los años 2000-2002 con la crisis de las empresas tecnológicas.

El outplacement no garantiza la consecución de un empleo, pero su objetivo de entrada es aumentar las probabilidades de que se lleve a cabo la reinserción laboral del candidato.

La cuantía del FEAG cuenta con una dotación de 500 millones de euros en 7 años, del 2006 al 2013, y éstos no pueden sustituir, ni lo que exprese la prescripción legal nacional sobre la responsabilidad de las empresas, ni a los Fondos estructurales, como el Fondo Social Europeo, etc., sí interesa resaltar al respecto dos cuestiones.

Primero, este es un procedimiento público que se genera a través de la Comisión Europea, que tiene en cuenta las consecuencias de la

globalización y de la alteración de los mercados y se traduce en una cantidad de dinero volcado en reclasificación, formación, en políticas activas de empleo, que se une a las medidas tradicionales de cada Estado nación y es un tema muy importante.

Segundo, el dictamen del Comité Económico y Social Europeo que valora positivamente el FEAG porque habla de deslocalizaciones y de efectos mercantiles globales, pero resalta que este mismo Fondo se puede aplicar al problema de la deslocalización dentro de la propia UE y en general a todo lo que son los efectos en el mercado interno por el traslado de empresas, sobre la base de los diferentes sistemas fiscales.

Los americanos han importado esa técnica a su espacio económico integrado, es decir el NAFTA, lo que ellos denominan el espacio libre entre Canadá, Méjico y EEUU, y han generado estas ayudas de tal manera que dentro del espacio integrado de lo que es la deslocalización de empresas de EEUU a Méjico o a Canadá, se han dado estas ayudas a través de un programa especial y superior en dinero al FEAG de la UE, y viene a garantizar que en un momento dado la deslocalización de empresas sobre la base del menor coste salarial de otros lugares, tiene consigo una compensación por parte de los Estados federales de cierta subvención, con la idea de una reordenación del empleo, y además, no es solo para

empresas primarias sino, también, para las secundarias.

En definitiva, existe otra dimensión que es importante tener en cuenta, que es la reparación, la compensación a través de un espacio político y social unificado mercantilmente, que es el espacio NAFTA en EEUU, pero para nosotros es el espacio europeo y que debe tener como objetivo compensar los efectos nocivos de la destrucción del tejido industrial y de puestos de trabajo, que se sitúa apoyando y fortaleciendo los sistemas nacionales.

Por lo tanto, el ejemplo que nosotros conocemos más, el de la reconversión industrial a una escala sectorial europea, yo creo que es una experiencia de regulación que puede ser desarrollada. Es decir, el movimiento sindical tiene que ampliar, desarrollar y favorecer este tipo de instrumentos, dentro de cómo entendemos nuestras clásicas maneras de actuar y de forma complementaria a lo que podemos hacer en cada Estado. Debemos desarrollar estas experiencias, que son de reparación, no de prevención, de reconstrucción a nivel europeo con la idea de incorporar, en lo que es la dimensión social de la UE, instrumentos eficaces contra los efectos más nocivos de la globalización, ya que el modelo europeo es la dimensión más apropiada para intentarlo, y mucho más ahora que EE.UU. se está aproximando a velocidad de crucero al modelo social y de economía mixta que representa la UE. ♦

Reflexiones en torno a la crisis y la salud laboral

Pedro J. Linares Rodríguez

SECRETARIO CONFEDERAL DEN SALUD LABORAL DE CCOO

El actual escenario de crisis está generando una fuerte presión en el conflicto capital-trabajo en la que la parte empresarial pretende ejercer su poder menoscabando la capacidad de resistencia de los trabajadores y sus representantes. En este sentido condiciona fuertemente las condiciones de trabajo y los principios que rigen la representación y la negociación colectiva.

La crisis económica se convierte en una excusa para el incumplimiento de las normas laborales, también en PRL¹, por esa mayor fortaleza de la posición empresarial a la vez que, el miedo a la pérdida del empleo, ejerce una fuerte presión sobre las personas trabajadoras que aceptan peores condiciones laborales e incumplimientos empresariales.

Y todo ello tiene repercusiones en la salud de los trabajadores: se altera su salud por la situación de desempleo (o expectativa) y se manifiesta la disponibilidad a asumir más riesgos y/o peores condiciones para mantener el empleo

Si además partimos de un modelo productivo como el español que en poco ha contribuido a la consolidación de políticas preventivas, conformado un modelo más formal y burocrático que efectivo, corremos el riesgo de expulsar definitivamente la prevención de riesgos laborales de nuestras prioridades.

Modelo productivo, condiciones de trabajo y salud laboral.

Cualquier análisis o reflexión que se pretenda sobre la influencia que la actual situación de crisis económica está ejerciendo sobre la salud de las personas trabajadoras debe partir de una mínima caracterización del modelo productivo en el que se produce, veamos algunas características del modelo productivo español en los últimos años:

- Elevado diferencial de crecimiento respecto a la zona euro, junto a una importante capacidad de generación de empleo y la convergencia con la UE en *renta per cápita*².
- Gran creación de empleo, pero este último con un limitado incremento de la *productividad del trabajo*. Crecimiento intensivo en mano de obra, pero sin aportar valor añadido a la productividad generada, sobre todo por centrarse en la construcción y los servicios, sin competencia con el exterior.
- Importantes remesas de trabajadores extranjeros atraídos por la demanda extensiva de mano de obra, sin especiales requerimientos de cualificación.
- Contratación temporal con rotación de mano de obra y colocación del “ejército de reserva”, propiciando unos bajos salarios reales (aunque con compensaciones económicas de dinero no declarado). No se logró en ningún momento el pleno empleo por lo que se podía mantener la presión sobre los que trabajaban.
- Crecimiento también moderado de los costes salariales. Hay que tener en cuenta que los salarios son un componente fundamental de las condiciones de trabajo y empleo en las empresas. Es la fuente de ingresos que permiten a los empleados subsistir, consumir, ahorrar o invertir; a su vez, el empresario o empleador los considera un coste; de ahí la relación de conflicto que se genera en su negociación.
- Ausencia de un tejido industrial potente que mantenga el empleo en etapas de recesión económica. El protagonismo de la construcción y los servicios, se ven afectados de forma muy importante en las etapas de ajuste económico. El endeudamiento de las familias y la ausencia de créditos determinan la gran caída de estos sectores (ya que del gasto en bienes no imprescindibles, es lo que primero restringen las familias).

- Mercado de trabajo fuertemente segmentado. La segmentación³ es una potente fórmula de diferenciación social que condiciona las perspectivas de vida toda vez que afecta a las condiciones salariales y de trabajo, incluidas las relativas a PRL. El modelo de trabajo indefinido, bien remunerado, con derechos se convierte en una simple referencia “idealizada”, presionando a quienes, por su *falta de aptitud* no puede conseguirlo, el sistema estigmatiza de esta forma a los trabajadores y trabajadoras, culpabilizándoles de su inadecuación para el sistema productivo.

- Tendencia a la individualización de las relaciones laborales dentro de la empresa (primas de producción, gestión por objetivos, flexibilidad), factor que fomenta la insolidaridad.

- La reducción de la influencia de la negociación colectiva en las condiciones de trabajo, por el aumento de los pactos individuales.

La elevada siniestralidad y el diferencial mantenido con los países de la UE son la consecuencia más evidente del modelo de crecimiento que se ha seguido. Con todo, ha existido una fuerte tendencia a trasladar a los trabajadores determinados costes laborales y de manera expresa los relacionados con la salud laboral.

- Una tendencia al autoempleo. Lo que convierte al empleado en autónomo, asumiendo gran parte de las cargas laborales como son la gestión con seguridad social y hacienda, la formación y la prevención de riesgos laborales.

- A su vez, se propicia una reducción de las indemnizaciones por cese de las contrataciones, transfiriendo, en el mejor de los casos, las cargas sociales a los sistemas de protección del sistema de seguridad social, permaneciendo el empleador indemne de las obligaciones de contraprestaciones por la rescisión contractual.

- Al potenciarse el trabajo autónomo y el autoempleo, la prevención de riesgos laborales se vuelve más difusa (respecto a las obligaciones contraídas con terceros) y se potencia que se *externalicen* las actividades preventivas. Que acompasado con la crisis propicia servicios de mínimos que nada tienen que ver con la me-

jora de las condiciones de trabajo y calidad de vida.

- Volumen importante de economía irregular, con lo que la legislación laboral en su conjunto queda absolutamente desbordada.

- Las necesidades en salud ceden su puesto por los requerimientos del empleo y el mantenimiento del mismo.

En definitiva un modelo productivo que ha basado su crecimiento en el trabajo descualificado, de bajos salarios, en el que el beneficio empresarial se consigue básicamente por la intensificación del trabajo como factor fundamental de competitividad, potenciando la rotación, la temporalidad y la subcontratación, lo que tiene importantes repercusiones en la salud de los trabajadores. La elevada siniestralidad y el diferencial mantenido con los países de la UE son la consecuencia más evidente de ello. Con todo, ha existido una fuerte tendencia a trasladar a los trabajadores determinados costes laborales y de manera expresa los relacionados con la salud laboral.

El paradigma de salud laboral se ha desarrollado en base a dicho modelo, configurándose un sistema que, en general, monetariza el coste de la prevención (sistema fundamentalmente indemnizatorio –por pluses, por sanciones o por recargos–) que se incorporan como un coste más de producción y en la mayoría de las ocasiones se repercuten en los costes finales. La empresa tiende a “comprar” la prevención en el mercado porque la considera una mercancía más y no interioriza en su gestión las necesidades preventivas, por lo que el modelo adolece de la efectividad necesaria.

En procesos productivos basados en la intensificación del trabajo, la peligrosidad (fatiga, estrés, ritmos, etc.) forma parte de la carga global del trabajo que el trabajador debe entregar por un salario determinado⁴

Crisis y salud laboral: la agudización de un modelo injusto.

Como se ha señalado con anterioridad la principal y más dramática consecuencia de la actual crisis económica es la pérdida de empleo generalizada, el proceso de expulsión del mercado de trabajo de trabajadores y trabajadoras.

El desempleo masivo sirve también para imponer disciplina en los trabajadores, limitando

la capacidad de intervención sindical, lo que lleva a aceptar modalidades de empleo precario (en España ya de por sí consolidadas como hemos visto) y condiciones de trabajo degradadas.

La crisis económica lleva por ello a gran número de trabajadores a enfermar como consecuencia de las grandes tensiones acumuladas ante la perspectiva del desempleo y, en innumerables ocasiones, a que los trabajadores pierdan su capacidad, siempre limitada por el sistema, de controlar e intentar planificar sus procesos vitales. El miedo a perder el empleo se convierte así en una gran amenaza en todos los sentidos e influye de manera determinante en la aceptación de condiciones de trabajo o de procesos de informalización de las relaciones laborales por medio de los cuales se pierden las instituciones laborales que tanto han costado consolidar. El derecho del trabajo –también en materia de PRL– sucumbe ante la externalización de la empresa de las relaciones laborales

La crisis económica lleva a gran número de trabajadores a enfermar como consecuencia de las grandes tensiones acumuladas ante la perspectiva del desempleo y, en innumerables ocasiones, a que los trabajadores pierdan su capacidad, siempre limitada por el sistema, de controlar e intentar planificar sus procesos vitales.

en su conjunto y en consecuencia la propia externalización del riesgo y su protección.

Trastornos cardiovasculares, alteraciones del sueño, hipertensión, etc., son las principales consecuencias de estas alteraciones de la salud que, según distintos estudios, se pueden asociar a los procesos sociales derivados de la pérdida de empleo o la amenaza de su pérdida.

Para la OMS resulta evidente, es mejor para la salud tener un trabajo que no tenerlo y la organización del trabajo, los estilos de gestión y las relaciones sociales en el lugar de trabajo son igualmente importantes para la salud. La ansiedad y el estrés son factores importantes que incrementan el riesgo de enfermedad y contribuyen a marcar diferencias del estatus social en salud y muerte prematura.⁵

El nivel de salud y/o de enfermedad de una población depende en igual medida del desarrollo económico, como de los avances médicos y de la prestación de la atención sanitaria. A más nivel económico, más y mejor acceso a la sanidad (entendida como promotora de la salud). Nunca como ahora ha existido un mundo tan rico, con tantos conocimientos científico-sanitarios, ni se ha contado con tantos recursos sanitarios; no obstante, las desigualdades de los individuos en salud y atención sanitaria van aumentando, y ello no se produce necesariamente al azar, sino debido principalmente a importantes determinantes sociales que conllevan una mala salud: el tipo de trabajo desempeñado, los turnos y la rotación, la nocturnidad, el entorno físico-ambiental en que se vive, la exclusión social, la situación económica, el empleo precario, la pérdida de trabajo, el acceso a la formación, su obligatoriedad...⁶.

Investigaciones recientes han destacado que los pacientes de las clases trabajadoras reciben un trato distinto en la atención sanitaria, que el hecho de estar desempleado o en situación de precariedad laboral daña la salud, y que la inseguridad en el empleo o la percepción de amenaza de despido actúan como factores perjudiciales para la salud. Las diferencias entre clases sociales también pueden encontrarse en los estilos de vida individuales (alimentación, deporte), en el entorno ambiental (vivienda, contaminación, trabajo) y en los recursos económicos (distribución de la riqueza).

Por otra parte la lógica indemnizatoria-reparadora del sistema preventivo español y la asunción de la prevención como un coste de producción a pagar en el mercado se configuran como elementos esenciales en esta situación de crisis ya que las estrategias empresariales se configuran a partir de los mismos.

En primer lugar ejerciendo una fuerte tendencia a derivar los costes de los daños a la salud al sistema público. Las patronales pretenden la rebaja de costes por la implantación y control de sistemas de “gestión” de las prestaciones que se traducen en una presión directa sobre el trabajador y su derecho a una recuperación adecuada en los procesos de enfermedad.

Esta reducción de costes se implanta en los servicios públicos y alcanza a las prestaciones del sistema público de seguridad social:

- Se externaliza en entidades colaboradoras la

gestión de las prestaciones públicas, orientándose las mismas más por criterios económicos que de salud o calidad de vida.

- Las mutuas se convierten en las *censoras* de las prestaciones públicas.
- La declaración del derecho a las prestaciones se transfieren a entidades a las que sólo se les reclama responder por su gestión económica más que por su calidad en la salud. Así tenemos el espectacular descenso en:

— *Accidentes de trabajo*: por la reducción del empleo en la construcción, por la destrucción importante de empleo precario que presentaba los mayores índices y el incremento del subregistro por el aumento del volumen de economía sumergida.

— *Enfermedades profesionales*, debido a: Las mutuas se han convertido en las que reconocen las enfermedades profesionales y,

La paralización de la actividad preventiva en la empresa resulta cada vez más evidente y los delegados y delegadas de prevención de CCOO con sus experiencias dan buena cuenta de ello: se han suprimido actividades preventivas planificadas, dejan de realizarse las evaluaciones de riesgo, disminuyen los recursos personales dedicados a la prevención, se suprime la vigilancia de la salud, etc.

de hacerlo y generar una incapacidad, deben capitalizar la prestación a la que tendrá derecho el trabajador o trabajadora afectados o sus causahabientes. De ahí que se han convertido en árbitros del afloramiento de las enfermedades, según la conveniencia en cada momento⁷.

Así mismo, la mutua (asociación de empresarios) que declara una enfermedad, echa encima de la empresa a la inspección de trabajo que debe investigar el caso. Pensar que las mutuas pueden ser un factor fundamental para fomentar el afloramiento de las enfermedades del trabajo es todo un despropósito, resulta obvio el interés por derivar la atención a los daños al sistema público.

- Los daños que no emergen como derivados

del trabajo, o bien son atendidos, en el mejor de los casos, por los sistemas públicos de salud (a quienes no les correspondería afrontar estos gastos y que sólo lo hacen desde un punto de vista exclusivamente reparador) o quedan sin atender, aumentando el sufrimiento de la persona afectada. Esta infradeclaración de los daños ocasionados por el trabajo dificulta la adopción de medidas preventivas que se anticipen al daño.

- La crisis también aumenta las desigualdades de salud de las personas que se accidentan o enferman. Por lo que, aumentan los trabajadores y trabajadoras más desfavorecidos que prefieren ocultar sus afecciones a la salud o sus exposiciones a los riesgos con tal de conservar sus empleos.

En segundo lugar por un deterioro considerable de la calidad de la prevención realizada por la perspectiva del ahorro de costes como mejora de la productividad en la empresa, lo que determina una reducción importante en la asunción de medidas preventivas en la propia empresa y además por la fuerte presión ejercida sobre el sector de la prevención en su conjunto, servicios de prevención ajenos y sociedades de prevención asociadas a las mutuas, al que se le exige un abaratamiento de costes (facturación) difícilmente compatibles con la realización de una prevención de calidad.

La paralización de la actividad preventiva en la empresa resulta cada vez más evidente y los delegados y delegadas de prevención de CCOO con sus experiencias dan buena cuenta de ello: se han suprimido actividades preventivas planificadas, dejan de realizarse las evaluaciones de riesgo, disminuyen los recursos personales dedicados a la prevención, se suprime la vigilancia de la salud, etc., todo ello alegando la inviabilidad económica de la acción preventiva. Tampoco parece que la Inspección de Trabajo esté siendo especialmente resolutoria en este sentido, pese a que los incumplimientos legales son numerosos, parece que se ha instalado una cierta *permisividad* para no *ahogar* a las empresas.

Los dos elementos asociados tienen un efecto demoleador: la empresa no invierte en prevención e intenta reducir los costes en su seno aprovechando la situación para obligar a los trabajadores a disminuir la protección (se consideran costes innecesarios y se aboga por la absoluta desregulación) y además presiona en

el mercado de la prevención provocando prácticas absolutamente inaceptables.

No es aceptable ninguna de las dos visiones, pero resulta dramático que, en situación de crisis la salud de los trabajadores deba asumir rebajas para garantizar la productividad. La salud laboral, la prevención de los riesgos laborales, se configura así como un factor absolutamente secundario, que puede ser reducido a su mínima expresión, que puede mejorar la cuenta de resultados aún a costa de la salud de los trabajadores.

También ejerce una fuerte presión sobre el trabajador que debe, por miedo a la pérdida del empleo, soportar condiciones poco saludables o asumir riesgos prevenibles. Se produce en consecuencia y de manera sistemática un importante incremento de la carga de trabajo (física y psíquica) por el trabajo y en el trabajo que sufre el propio trabajador y su entorno familiar y social.

Nuestras tasas de siniestralidad, que aún no siendo el único indicador de los daños ocasionados por el trabajo son los más utilizados, sólo han presentado un descenso apreciable con la destrucción masiva de empleo, el más intensivo y precario, provocado por la crisis, pero estaremos avocados a sufrir con toda la intensidad el incremento de las mismas.

Por tanto y dadas las variables que afectan a la salud del trabajador, la crisis está potenciando pérdidas de salud por:

- la reducción de los niveles de seguridad y protección, debido a la actitud empresarial tendente a desviar inversiones de salud laboral hacia acciones para mantener su producción y estabilizar su permanencia en el mercado.
- la flexibilización del marco regulador y la aceptación de cargas de trabajo más exigentes:
 - Cede el marco *heterónimo*: aquella parte del derecho laboral que se impone a los sujetos concretos (empleador y empleado) desde el Estado⁸.
 - Se matiza el marco *convencional*: la crisis ha establecido modelos de flexibilidad y dispersión de la fuerza de trabajo, de tal

modo que se trata de que primen los acuerdos de empresa o individuales frente a los convenios marco o de ámbito supraempresa. Para que de este modo el empleador tenga más fuerza negociadora (o impositiva) y se reduzca la capacidad negociadora de la representación de los trabajadores.

- la expulsión de mano de obra intensiva.
- la precarización de los vínculos contractuales y el incremento del autoempleo, de los “falsos autónomos”, de la economía informal.
- la acentuación de la *segmentación del mercado de trabajo*: al romperse la tendencia de evolución y progreso en el marco de las relaciones laborales se producen diversos perfiles de trabajadores y sus interrelaciones.
 - Un grupo más protegido de los avatares de la crisis, por pertenecer al sector público en calidad de indefinido o empleados con contratación indefinida, promociones, plan de carrera y la consecución de indemnizaciones al despido.
 - Un grupo precario vinculado con contratos temporales de corta duración, en empleos ilegales o en desempleo.

Estamos, por tanto, ante un reto de gran trascendencia. Si ya de por sí el sufrimiento por el trabajo ha tenido un tratamiento injusto por cuanto ha sido aceptado como una maldición divina necesaria para mantener la producción, la actual situación de crisis económica puede acabar con los escasos avances producidos en nuestro país desde la entrada en vigor de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 31/1995.

Nuestras tasas de siniestralidad, que aún no siendo el único indicador de los daños ocasionados por el trabajo son los más utilizados, sólo han presentado un descenso apreciable con la destrucción masiva de empleo, el más intensivo y precario, provocado por la crisis, pero estaremos avocados a sufrir con toda la intensidad el incremento de las mismas si, como parece desprenderse de las reflexiones anteriores, la crisis sirve como argumento para consolidar un sistema preventivo absolutamente ajeno a la empresa, mercantilizado, y se refuerza la consideración de la prevención como secundaria al sistema de producción. Sólo la consideración de la salud de los trabajadores y trabajadoras como un recurso esencial de la calidad del sistema productivo puede

garantizar que la misma no sea objeto de mercado y quede protegida adecuadamente, también frente a futuras crisis. ♦

NOTAS

¹ Prevención de Riesgos Laborales

² La **renta per cápita** o **PIB per cápita** es la relación que hay entre el PIB (producto interior bruto, es decir, el “valor monetario” de la producción corriente de bienes y servicios) de un país y su cantidad de habitantes. Para conseguirlo, hay que dividir el PIB de un país entre la población de éste. Es un indicador comúnmente usado para estimar la riqueza económica de un país; aunque no tiene en cuenta las desigualdades en la distribución de la riqueza.

³ La segmentación de la mano de obra en dos submercados complementarios: uno, primario, de empleos estables con posibilidades de promoción; otro, inestable, de elevado nivel de descualificación profesional, sumidos en la contratación precaria, de gran temporalidad, movilidad territorial y pluriactividad (más por necesidad que para el enriquecimiento de tareas). Este hecho ha incidido en la diversificación

de la estructura del empleo, afectando de manera especial a los jóvenes. La segregación la determina el propio mercado laboral y sus demandas.

⁴ Castillo Alonso, J. J. y López Calle, P. *Modelos productivos, salud laboral y políticas de prevención: el caso español*. Revista La Mutua nº 21, año 2009.

⁵ OMS. Los determinantes sociales de la salud.

⁶ José María Bleda García y Vicens Navarro. Sociólogos.

⁷ Idea ya presente en Talcott Parsons que consideraba a la *sanidad* como un “mecanismo social” mediante el que se regula y controla a los enfermos con la finalidad de que vuelvan a efectuar sus actividades normales, ya que estimaba a la enfermedad como una disfunción, puesto que obstaculiza el funcionamiento correcto de la sociedad.

⁸ El Derecho del Trabajo y dada la desigualdad de fuerzas que intervienen en las relaciones laborales, por medio de la legislación ha tratado de proteger a la parte más débil (trabajadores), creando un marco de *derechos mínimos indisponibles* que garanticen un trabajo digno. En épocas de crisis se reduce la intervención externa y sus *mínimos* garantizados, dejando a la libertad negociadora de las partes la fijación de sus condiciones de trabajo.

La crisis como compañera de viaje

Manuel Rodríguez

RESPONSABLE DE EMPLEO, FORMACIÓN Y POLÍTICA SOCIAL DE CCOO DE NAVARRA

Félix Taberna

GABINETE DE ESTUDIOS DE CCOO DE NAVARRA

El propósito de este texto no es otro que el de realizar una lectura sosegada sobre los datos que contextualizan nuestra realidad socioeconómica y poder reflexionar sobre los mismos. Como diría Machado, aprendió tantas cosas que no tuvo tiempo para pensar sobre las mismas. Por ello, hemos querido sacar un poco de tiempo para realizar un posado de los numerosos números que nos invaden a la hora de analizar la situación socioeconómica.

Partimos de una hipótesis, la crisis se prolonga; los vaticinios de salida para después del verano se aplazan. Es preciso, convivir con ella; no como ejercicio de resignación sino desde el propósito de adaptación. Asimismo, toda crisis está preñada de futuro; alumbra algo nuevo. Si el reciente terremoto de Chile acertó los días, en una magnitud ínfima, al provocar un movimiento en el eje de la Tierra; el terremoto que azota a la economía provocará cambios, presumiblemente pequeños, en la naturaleza de la misma.

Se atribuye a un italiano la frase de que la función de los políticos no es tanto la de solucionar los problemas como la de ocultarlos. Parece que esta célebre frase ha servido de guía de actuación para determinados dirigentes. Por ello, no sorprende, en algunos, ese esfuerzo por obviar lo obvio. La crisis sigue instalada entre nosotros y lo estará largo tiempo. Se especuló sobre la forma de salir de la misma. Si de forma vertiginosa (en V); si de forma muy lenta (en U o L); con recaídas (en W)... Hoy en día, podemos afirmar que el valle de la crisis se prolonga.

Debemos estar preparados para una prolongación de la crisis; que ya lleva con nosotros casi dos años. Ahora, nadie se acuerda del llamativo concepto usado de los brotes verdes de hace casi un año. Éstos, se han cortado antes

de nacer. No pretendemos ser agoreros, simplemente acotar el campo de actuación para la salida de la crisis. Sólo dimensionando a la misma podremos resolver de forma eficaz.

Indudablemente, este efecto lánguido de la crisis tendrá repercusiones importantes en el desequilibrio presupuestario y en los costes sociales en torno al paro y a la exclusión. Asimismo, junto con los efectos económicos y sociales, la prolongación de la crisis lleva aparejado un efecto de psicología colectiva que no es menor. La confianza del consumidor y del emprendedor es muy baja; estamos ante una crisis, también, de demanda y de confianza. Los consumidores sólo ejercitan el consumo ante productos oportunidad, bien por efecto de rebajas o por efecto subvención pública. La situación económica lleva pareja una depresión psicológica que se está transformando en una saudade, en una profunda melancolía. No es de extrañar campañas de ánimo como las de las Cámaras de Comercio.

Otro de los factores económicos que retardan la salida de crisis es la falta de crédito privado para los empresarios y emprendedores. Una situación que se puede endurecer si el Banco Central Europeo sube el precio del dinero o las autoridades europeas recomiendan la retirada de medidas anticíclicas por su excesivo coste público. De la facilidad de cómo se desmontaron entidades financieras públicas provienen las actuales dificultades para provisionar de dinero a negocios y empresas totalmente rentables. De hecho, el Gobierno de España ha tenido que retorcer los fines fundacionales del ICO para dar alguna viabilidad a muchas de las pequeñas empresas que naufragan, no por falta de negocio sino por ahogo financiero.

Pero el rostro humano de la crisis es el que encarna el paro. La economía no es otra cosa que

una ciencia social que busca la producción, distribución y consumo eficiente de bienes y servicios. Y en esos momentos no hay eficiencia ni eficacia social. En nuestra sociedad, la inserción laboral no sólo es una fuente de recursos sino que también significa un factor de integración social de normalidad. Por lo tanto, hay que fijarse, sobremanera, en los colectivos que tendrán una muy difícil inserción laboral aún cuando la crisis se haya despejado. Nos preocupan los más vulnerables. La crisis, sin lugar a dudas, será fuerte con los débiles y débil con los fuertes.

Los más afectados son los mayores de 45 años; más de un 33% de los parados registrados están en este tramo de edad. Y si ampliamos a mayores de 40 años; éstos se acercan a la mitad. Este colectivo presenta una difícil empleabilidad; a la vez que una menor formación; lo que unido a las anunciadas medidas de prolongación de vida laboral supondrá una difícil

Sin una concepción más decente hacia el trabajo corremos el riesgo de acabar siendo una economía periférica y subalterna en el mundo económico. Del trabajo, de su calidad y del valor que se le de al mismo depende gran parte de nuestra recuperación económica, pero también, y de forma prevalente, la construcción de un sistema social más justo, solidario, moderno y cohesionado.

situación sociolaboral para este tramo de edad. Por lo tanto, es preciso perfilar, medidas para este colectivo que supongan un itinerario laboral protegido. No entendemos muy bien esa priorización en la inserción laboral sobre el colectivo juvenil. A no ser que, de partida, se haya desestimado la inserción para el colectivo de más de 45 años. Si es así, conviene expresarlo y buscar soluciones semilaborales. Conscientes de la debilidad estructural que para el sistema supone el retraso de la llegada al mercado de trabajo de los más jóvenes, no podemos obviar el despilfarro en términos de recursos humanos que supone el abandono temprano del mismo. Así como el hecho cierto de que son los colectivos de más edad los que se encuentran en situaciones socioeconómicas más dramáticas.

La calidad del empleo es otro elemento básico

de la crisis. Si bien es cierto que en los primeros momentos, los portadores de contratos eventuales fueron los grandes paganos; en la actualidad, el deterioro laboral ya se produce en los contratos indefinidos. Además, los nuevos contratos que se firman son básicamente eventuales. Esta configuración de la relación laboral basada en una eventualidad, que lleva pareja, en muchos casos, la precariedad es obsoleta e ineficaz para un nuevo tejido productivo competente en innovación. Los ratios de precariedad laboral lastran la productividad y competitividad por innovación. Basta hacer un recorrido de cómo en Europa se ha mantenido el empleo en esta crisis por el valor que le dan y de cómo se ha destruido en España por la escasa consideración que existe al mismo. Sin una concepción más decente hacia el trabajo corremos el riesgo de acabar siendo una economía periférica y subalterna en el mundo económico. Del trabajo, de su calidad y del valor que se le de al mismo depende gran parte de nuestra recuperación económica, pero también, y de forma prevalente, la construcción de un sistema social más justo, solidario, moderno y cohesionado.

Nos preocupa también la caída de la tasa de actividad registrada. Este factor indica que la población, la que puede hacerlo económicamente, alarga, en el tiempo, su entrada en el mercado laboral o sale demasiado temprano. En el primer aspecto, los más jóvenes alargan sus estudios en el mejor de los casos y en el segundo, los adultos desisten de encontrar empleo. Hay que recordar que un objetivo estratégico europeo es situar las tasas de actividad por encima del 60%; por entender que son necesarias para el mantenimiento de los sistemas sociales contributivos.

La evidencia de riesgos y amenazas de exclusión para determinados sectores sociales es algo en la que se debe estar vigilante, a modo de observatorio. No es desestimable construir un Observatorio de la Cohesión Social ante la crisis. En estos momentos, las amenazas de exclusión social se han visto incrementadas por la falta de empleo. Por ello, es necesario abordar, reconsiderar, las diferentes políticas sociales. La cohesión social no sólo es un valor de solidaridad; también representa un factor de tranquilidad y bienestar para el resto de la ciudadanía. Así como, un incremento de la demanda vía capacidad adquisitiva que se traduce en más riqueza.

En un año, el conjunto de prestaciones y subsidios por desempleo han aumentado en más de un 30%. Pero quizás lo más preocupante sea el agotamiento de la prestación contributiva por desempleo y que una vez terminada ésta desemboca en otras medidas y programas como el de subsidios, renta activa de inserción o el temporal de protección por desempleo e inserción. Cada mes que pasa, el peso de las prestaciones contributivas disminuye y los subsidios por agotamiento de la prestación aumentan. El caso de trabajadores inmigrantes es más evidente; éstos tienen acreditados menos prestación contributiva de desempleo por su menor tiempo trabajado y por su discontinuidad laboral lo que ha supuesto que en estos momentos que la vía mayoritaria de sus prestaciones sean los subsidios.

De la difícil situación que atraviesan las familias dan cuenta los datos extraídos de la EPA. Más de un millón doscientos mil hogares (el 7% del total) donde ningún miembro del hogar se encuentra ocupado a pesar de ser estar en condiciones para ello. Así mismo, medio millón de hogares españoles declaran no tener ningún preceptor con ingresos comunes (por trabajo, prestación, subsidio o pensión). La crisis se ha cebado una vez más con las familias más vulnerables cuyo empleo era más precario. Debemos insistir en ello, la cohesión social y el bienestar social pasa por la búsqueda del equilibrio de la estructura social.

En definitiva, la primavera económica se retrasa; el duro invierno se alarga. Para afrontar

la misma es preciso estar abrigados, estar protegidos. Pierre Bordieu escenificó, como nadie, la polaridad de las políticas públicas. Puso la metáfora de las dos manos del Estado. La mano derecha que se ocupa de los escenarios macros, de los recursos y la mano izquierda que se ocupa de procurar amparo a los desamparados. En estos momentos, es preciso que las dos manos funcionen coordinadamente, sin ocultar lo que una hace a la otra.

En cualquier caso, convivir con la crisis no significa un ejercicio de resignación sino más bien un ejercicio de realismo para superarlo. Si comprendemos la magnitud y la prolongación de la misma podremos administrar de forma conveniente las soluciones a la misma. No es el momento de ocurrencias ni de medidas improvisadas. Como muchas veces se ha repetido es el momento de pensar en las próximas generaciones y no en las próximas elecciones. Quizás por ello, la panoplia y cartapacios de propuestas y medidas que emergen se nos antojen descoordinados, poco estratégicas. Al burbur de lo mediático, con fines cortoplacistas.

Sin obviar que en algún caso lo urgente debe primar sobre lo necesario, es mejor pensar alto, sentir hondo y hablar claro. En ese hablar claro, consideramos que la protección social a los parados y paradas debe extenderse en el tiempo, con fórmulas mixtas y flexibles de formación e inserción laboral protegida. Desde la unidad familiar por ser ésta la unidad de convivencia, de red social, que asegura ahondar en la exclusión social. ♦

Repensar las migraciones femeninas

Ana Fernández Asperilla

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN DE LAS MIGRACIONES. FUNDACIÓN 1º DE MAYO

La complejidad de las migraciones femeninas no puede abordarse en un artículo de las escuetas dimensiones de éste aunque sí cabe señalar ciertos aspectos parciales, que planteamos desde una doble dimensión grupal e individual¹. En primer lugar queremos reflexionar sobre los beneficios colectivos para los países de origen y de acogida derivados del trabajo de las mujeres inmigrantes en sectores relacionados con el cuidado de terceros². En segundo lugar, analizar cómo los procesos migratorios femeninos contribuyen al desarrollo de las mujeres como seres humanos.

Un argumento utilizado habitualmente para deslegitimar la presencia de población inmigrante en España es que accede con facilidad a los servicios sociales. Se presenta así a los inmigrantes como consumidores natos de unos recursos escasos y se les traslada la responsabilidad de ser los causantes de que otros sectores de la población, en situaciones de precariedad, no accedan a los mismos. Simplificando la cuestión, a los colectivos más desfavorecidos, subliminalmente a veces y no tanto otras, se les sugiere que los inmigrantes les hurtan el derecho a ciertas prestaciones³. Se les imputa también ser una especie de devoradores de bienes públicos e, incluso, el deterioro de ciertas prestaciones del servicio nacional de salud. Se libera así de cualquier responsabilidad a las políticas públicas y a sus responsables y se cargan aquella sobre los migrantes. Se trata sin duda de un recurso muy viejo, el del *chivo expiatorio*, que ya Marvin Harris describió en su mítica obra *Vacas, cerdos, guerras y brujas: los enigmas de la cultura*⁴.

Mujeres inmigrantes como dispensadoras de cuidados y generadoras de beneficios colectivos en las sociedades de origen y de acogida.

Nos referimos aquí a la relación de las inmigrantes con las familias, los servicios sociales y

el estado de bienestar, aunque intercambiando los términos del planteamiento anterior e interrogándonos sobre cuál es la contribución de las mujeres inmigrantes a que las familias vivan con mayores niveles de bienestar.

La sociedad española obtiene de la dedicación de las inmigrantes al servicio doméstico, al cuidado de los mayores o de la infancia un provecho de difícil cuantificación pues además de lo material es una tarea en la que los recursos emocionales y afectivos adquieren un peso cualitativo decisivo. Se produce además un beneficio en escala para la sociedad en su conjunto, las familias y, en especial, ciertos colectivos vulnerables como las personas de la tercera edad, los dependientes, los niños y las mujeres autóctonas⁵.

No hacen falta sesudos trabajos de investigación para constatar lo obvio, que el cuidado de nuestros mayores recae en España en gran parte sobre las trabajadoras inmigrantes. Tampoco es preciso apelar a sofisticados datos estadísticos, pues el observador corriente lo percibe fácilmente en nuestros pueblos y ciudades, donde es normal que los ancianos paseen del brazo de sus cuidadoras inmigrantes. A pesar del desarrollo del denominado cuarto pilar del estado de bienestar, materializado en la ley de dependencia, ellas son las que cuidan a nuestros dependientes, bien en sus domicilios y a costa del esfuerzo económico de las familias, o bien cuando se produce su institucionalización en centros de día o residencias. Suelen también ser ellas las que enviadas desde los ayuntamientos prestan los denominados cuidados a domicilio. Su presencia resulta cotidiana en nuestra vida y contribuye, reiteramos, a incrementar el bienestar familiar diario.

¿Es lícita pues la visión de las migrantes como consumidoras netas del estado de bienestar español y no como generadoras de beneficios sociales colectivos?, ¿su dedicación a este sector no está aportando un plus de calidad e individualización de los cuidados, ajustándolos a

las necesidades específicas de las familias y supliendo así déficits que el estado, a través de sus diferentes administraciones, es incapaz de garantizar con sus protocolos homogeneizadores? Los términos en los que la cuestión se plantea deberían invertirse e insistir en la calidad que su labor aporta al estado de bienestar. Lo evidente a menudo nos impide percibir la valiosa contribución, el valor añadido que las inmigrantes generan al bienestar colectivo. No obstante, en lugar del reconocimiento a la función social que desempeñan encuentran los reproches de la población más arriba descritos o una especie de indiferencia sin reconocimiento. No es un hecho nuevo. Idéntica ausencia de reconocimiento fue dispensada por la burguesía francesa a las mujeres de servicio españolas en los barrios más elegantes de París en la segunda mitad del siglo XX. Allí comparían por las mañanas la vida cotidiana con las familias francesas y se refugiaba durante la

El observador corriente percibe fácilmente en nuestros pueblos y ciudades, donde es normal que los ancianos paseen del brazo de sus cuidadoras inmigrantes. A pesar del desarrollo del denominado cuarto pilar del estado de bienestar, materializado en la ley de dependencia, ellas son las que cuidan a nuestros dependientes, bien en sus domicilios y a costa del esfuerzo económico de las familias, o bien cuando se produce su institucionalización en centros de día o residencias.

noche en sus diminutas habitaciones o *loges*, en la parte superior de los lustrosos edificios del distinguido distrito XVI de la ciudad de la luz. Sin interferencias y en paralelo discurría la vida de ambos colectivos, sin mediar más que la indiferencia social, relacionada con la consideración de trabajadoras subordinadas que les otorgaban las familias que las empleaban⁶.

El envejecimiento demográfico vaticina el incremento de los cuidadores/as experimentados/as. Sorprende por ello que la imagen social de las inmigrantes, como dispensadoras de cuidados a terceros no se imponga en primer término, al ser la más corriente y cercana a la ciudadanía, sino la ligada a las menores posibilidades de empleo para la población autóctona, a la prostitución o a la actividad delictiva

vinculada con la trata de mujeres, procedente del discurso de ciertos políticos y medios de comunicación⁷. Sobre todo cuando numerosas las familias españolas, incluidas las de la clase trabajadora, cuentan para el cuidado de las personas dependientes con el apoyo diario de las inmigrantes. ¿Cómo entender que la imagen más cercana no sea la inmediata y que el imaginario colectivo interiorice en cambio las visiones marginales negativas? ¿Qué factores determinan la invisibilidad de esta trascendente función desempeñada por las migrantes y sobre todo la ausencia de aprecio social de la misma? La explicación la hallamos desde una perspectiva de género. Así es pues las mujeres han conseguido el reconocimiento de su presencia en los flujos migratorios, pero la invisibilidad se ha trasladado al valor de su trabajo. Hoy el protagonismo de las mujeres en los procesos migratorios resulta incuestionable⁸. La visión de su rol no se reduce a ser meras acompañantes de los varones, como les ocurrió a las españolas en el pasado. Por el contrario, se identifica su papel fundamental en las corrientes migratorias. Con frecuencia, son ellas las que informan de los países receptores, de las posibilidades profesionales, del acceso a la vivienda, de las dificultades administrativas, de los riesgos y las que envían el dinero para reactivar las migraciones sucesivas. Las mujeres han dejado de tener una consideración social subordinada. Se observa aquí un cambio sustancial respecto de la complementariedad que se otorgó a las migraciones femeninas desde los países del sur al norte de Europa en la anterior centuria. El discurso igualitarista entre hombres y mujeres es el responsable de este avance. Así se desprende de las palabras de la secretaria de estado de inmigración y migración, Consuelo Rumí en 2004,

En demasiadas ocasiones se ha puesto el acento en el inmovilismo de las mujeres, pero consideramos que las inmigrantes están desempeñando ya un importante papel como agentes de desarrollo e integración en España considerada como sociedad de acogida...resulta obvio que la presencia de mujeres inmigrantes en nuestro país dista de ser residual, y...aunque en estos momentos los procesos de reagrupación familiar tienen una indudable importancia, son las motivaciones de carácter económico y laboral las que constituyen la base de los movimientos migratorios tanto de hombres como de mujeres⁹.

El espacio de sombras se ha desplazado a la función social desempeñada por las inmigrantes. El menosprecio a su dedicación al cuidado de terceros tiene que ver con el hecho de ser mujeres extranjeras y con la identificación de su trabajo con el del ama de casa. Las trabajadoras extranjeras son vistas como las encargadas de las tareas domésticas y del cuidado familiar, que históricamente han merecido escasa consideración social por carecer de proyección pública y realizarse en el ámbito privado; porque no estaban remuneradas y porque eran ejercidas por mujeres. Es decir, por la tendencia general a desvalorizar cualquier actividad o empresa femenina, presentándola siempre con una importancia social inferior a las desempeñadas por los hombres. Las migraciones no se han librado de los prejuicios masculinos al uso.

Una segunda dimensión del tema se relaciona con la mejora de las familias de las inmigrantes en los países de origen, derivada de su tra-

emigradas españolas fueron las porteras, las niñeras, las criadas, las trabajadoras domésticas, las au-pairs y las cuidadoras de ancianos en París, Bruselas, Londres, Basilea, etcétera¹⁰. Su contribución a mejorar la calidad de vida de la población en los países de acogida equivale a la aportación actual de las sudamericanas, africanas o mujeres del este de Europa en nuestro país.

La tercera dimensión de este aspecto está relacionada con la segunda generación, e implica al país de origen como al de acogida. Conviene recordar aquí que la presencia de niños, y sobre todo, una proporción alta de mujeres en los colectivos nacionales de inmigrantes es un indicador fiable de integración¹¹. Por ello, en las décadas de los años setenta y ochenta del siglo XX la movilización de emigradas españolas en Europa para garantizar una formación sólida de la segunda generación adquirió cierta dimensión. Defendieron la inserción de sus hijos en el sistema educativo de los países de acogida y se convirtieron en las garantes del derecho a la educación de la segunda generación. A la vez, se implicaron a fondo en la preservación de la cultura de origen¹². Varios ejemplos concretos lo demuestran: las autoridades suizas tuvieron que reconocer el derecho a la educación en la escuela pública a los hijos de los trabajadores ilegales, tras el éxito cosechado por el colectivo de emigradas españolas de la asociación Mariana Pineda de Ginebra. La organización recaudó fondos para crear una escuela a la que asistieron los hijos de los trabajadores clandestinos, excluidos del sistema educativo del país de acogida.

La Asociación de Padres de Familias con Hijos Minusválidos Emigrantes Españoles en Francia consiguió del gobierno español a finales de la década de los años setenta que los hijos de emigrantes con discapacidad recibieran, al igual que el resto de la segunda generación, clases de lengua y cultura materna adaptadas a sus necesidades¹³.

A mediados de la década de los años setenta, en el contexto de la crisis económica internacional, se acentuó el interés femenino por la formación de la segunda generación. El hecho está relacionado con una mayor presencia de niños y de mujeres en Europa, que habían llegado a través del reagrupamiento familiar. Se trataba de un indicio claro de que se intensificaba la integración de los migrantes del sur en los países europeos de acogida¹⁴.

El papel de cuidadoras, de dispensadoras de bienestar colectivo y de protectoras de los intereses familiares no es nuevo sino que está ligado al rol histórico que las mujeres han jugado en los flujos migratorios contemporáneos. En la segunda mitad del siglo XX las emigradas españolas fueron las porteras, las niñeras, las criadas, las trabajadoras domésticas, las au-pairs y las cuidadoras de ancianos en París, Bruselas, Londres, Basilea, etcétera

bajo en el extranjero. Resulta conocido que un porcentaje de los recursos de su actividad productiva los destinan en los países de origen a sacar de la pobreza a sus propias familias, y sobre todo a garantizar el acceso de sus hijos a la educación y la sanidad. Se trata de la otra vertiente benefactora del trabajo de las migrantes. Las mujeres contribuyen así a incrementar la calidad de vida de sus unidades familiares, y por consiguiente, la de sus localidades de partida. El papel de cuidadoras, de dispensadoras de bienestar colectivo y de protectoras de los intereses familiares no es nuevo sino que está ligado al rol histórico que las mujeres han jugado en los flujos migratorios contemporáneos. En la segunda mitad del siglo XX las

El panorama se presenta hoy en términos análogos. En el contexto de la crisis económica y con el 62 % de la población inmigrante asentada en España desde hace más de cinco años, según un estudio del Centro de Investigaciones Sociológicas de 15 de julio de 2009, es previsible la ralentización de las llegadas y, al mismo tiempo, deseable la mejora de los mecanismos de integración de los que ya están aquí¹⁵. En esta etapa de estabilización e integración de los inmigrantes en España, las mujeres incrementan su protagonismo, como ocurrió durante la época de la crisis económica internacional de los años setenta, y adquieren un papel aún más relevante si cabe¹⁶. Por ello, los sindicatos han insistido en el diálogo social en la necesidad de facilitar su inserción laboral cuando llegan a través del reagrupamiento familiar. Se ha hecho realidad la aspiración de que la autorización de residencia por reagrupamiento familiar se acompañe del corres-

pondiente permiso de trabajo, sin restricciones sectoriales o geográficas si el reagrupado/a está en edad laboral, se facilita así la integración social a través de la inserción profesional¹⁷.

personas. En la prensa diaria de la primera década del siglo XXI se suceden las noticias sobre mujeres que buscan refugio por razones de género. Huyen de matrimonios forzados, brutales castigos por adulterio, mutilaciones sexuales, etcétera¹⁸. La emigración se convierte en la forma de escapar de la represión y del estigma por el hecho de ser mujeres. No obstante, desde la década de los años cuarenta del siglo pasado hasta el final de la dictadura del general Franco, las españolas encontraron en la emigración una escapatoria a la represión política y económica. El exilio de las republicanas primero, de las refugiadas políticas luego y de las emigradas económicas después, que huían de las habladurías y las murmuraciones sociales por el hecho de ser madres solteras o no haber contraído matrimonio se sucederán. Las expresiones populares, de connotaciones tan despectivas como *solterona*, o la aún más brutal de *moza rancia*, utilizada en ciertas zonas de Castilla, son demostrativas de las escasas alternativas, a excepción del matrimonio, que tenían las mujeres en la España franquista. La emigración se convertirá en una salida airosa para mujeres que aspiraban a unos horizontes más amplios. Así, las emigradas españolas, a pesar de la dureza de sus condiciones laborales como trabajadoras domésticas en Francia, se sentían aliviadas al haber eludido en los años cincuenta los férreos controles de la iglesia católica y de la Falange en sus pueblos. No parecen tan diferentes los motivos de las migraciones femeninas del siglo XX desde el sur al norte de Europa con las procedentes hoy de África, América o Europa del Este.

Las emigradas españolas, a pesar de la dureza de sus condiciones laborales como trabajadoras domésticas en Francia, se sentían aliviadas al haber eludido en los años cincuenta los férreos controles de la iglesia católica y de la Falange en sus pueblos. No parecen tan diferentes los motivos de las migraciones femeninas del siglo XX desde el sur al norte de Europa con las procedentes hoy de África, América o Europa del Este.

2. Las migraciones permiten a las mujeres la emancipación económica que se les niega en sus países de origen. Esto explica que el franquismo pusiera trabas a las salidas femeninas, mientras que alentaba la emigración masculina. La partida al extranjero se convierte para las emigradas en una posibilidad de sortear las limitaciones normativas y culturales, en una oportunidad para el desarrollo en el terreno laboral, social y personal.

La emigración como oportunidad de desarrollo personal para las mujeres

Las migraciones ya sean interiores, desde el campo a las ciudades, o al extranjero, como las que aquí nos ocupan, incorporan a las mujeres al mercado de trabajo. Las sacan del ámbito privado y del hogar. Es decir, normalizan su condición como asalariadas. Así es pues en España, incluso en plena Guerra Civil, en el bando republicano, cuando los hombres esta-

Las migraciones ya sean interiores, desde el campo a las ciudades, o al extranjero, como las que aquí nos ocupan, incorporan a las mujeres al mercado de trabajo. Las sacan del ámbito privado y del hogar. Es decir, normalizan su condición como asalariadas. Así es pues en España, incluso en plena Guerra Civil, en el bando republicano, cuando los hombres esta-

Las migraciones ya sean interiores, desde el campo a las ciudades, o al extranjero, como las que aquí nos ocupan, incorporan a las mujeres al mercado de trabajo. Las sacan del ámbito privado y del hogar. Es decir, normalizan su condición como asalariadas. Así es pues en España, incluso en plena Guerra Civil, en el bando republicano, cuando los hombres esta-

ban en el frente, el derecho al trabajo asalariado continuó concibiéndose como esencialmente masculino. La partida de mujeres a Europa en el periodo del desarrollismo franquista significó una incorporación femenina al mercado de trabajo superior a la registrada en España. Es decir, la emigración al exterior lanzó a las mujeres a la actividad productiva. Además, el matrimonio o la maternidad no implicaron la retirada definitiva del mercado laboral, como ocurría en el país de origen.

3. Las migraciones permiten a las protagonistas entrar en contacto con sociedades más respetuosas con los derechos de las mujeres e, incluso, con el movimiento feminista¹⁹.

4. Las inmigrantes se familiarizan con los derechos políticos y sociales, de los que disfrutaban los ciudadanos bajo los sistemas políticos democráticos de los países de acogida²⁰. Así es pues las europeas del sur, procedentes de dictaduras como España, Portugal o Grecia, entraron en contacto con la cultura democrática antes que el resto de sus compatriotas, que debieron esperar a la transición política.

5. La presencia de mujeres es un factor de integración de los migrantes en las sociedades de acogida. Con frecuencia, frente al deseo masculino de retornar al país de origen, como les ocurre a los españoles y portugueses, las emigradas se resisten al retorno. Las mujeres inmigrantes prefieren permanecer en el país de acogida, donde se sienten cómodas y consideran que alcanzaron un estilo de vida satisfactorio, que podría verse perjudicado si volvieran a su país de origen.

6. Las migraciones producen reajustes en las relaciones de poder entre los géneros, en la medida en que facilitan el acceso a la condición laboral de las mujeres y su irrupción en el espacio público. ♦

NOTAS

¹ Desde marzo de 2009 el Centro de Documentación de las Migraciones ha redoblado su esfuerzo para desenrañar el papel de las mujeres en los flujos migratorios. Así lo evidencia el seminario que el 5 de febrero organizó en Bruselas, "Encuentro de Mujeres Migrantes: España y Europa", *Boletín Digital de la Fundación 1º de Mayo*, febrero 2010, en www.1mayo.org.es

² Las inmigrantes trabajan también en sectores como la hostelería o la limpieza. No obstante, su peso

en el servicio doméstico es elevado: en 1992 era del 7,7% y seis años después había subido hasta el 19%.

³ *La proximidad de las elecciones y la presencia de la crisis suele dar alas a planteamientos xenófobos o incluso abiertamente ilegales, al juzgar inconveniente que la vecindad permita el acceso a los derechos de la salud o de la educación de todos los extranjeros incluso en situación irregular*, Cfr., Antonio BAYLOS, *Derechos humanos de las personas migrantes y reformas normativas*, Madrid, Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1º de Mayo, 2010, pág. 11, y también pp. 18-19.

⁴ Marvin HARRIS, *Vacas, cerdos, guerras y brujas: los enigmas de la cultura*, Madrid, Alianza Editorial, 1998.

⁵ Nos referimos al colectivo femenino porque históricamente son las mujeres quienes han asumido en España el cuidado de los mayores, de los niños y de los dependientes, por el escaso desarrollo de los servicios sociales. Esto no implica que los hombres no se beneficien también de esta especialización de las inmigrantes en el trabajo doméstico y el cuidado de terceros.

⁶ Ver Isabelle TABOADA LEONETTI y M. GUILLON, *Les immigrés des beaux quartiers. La communauté espagnole dans le XVI arrondissement de Paris*, París, L'Harmattan, 1987.

⁷ Así fue en la década de los años setenta, cuando los emigrados españoles sufrieron el mismo tipo de acusaciones, ver J. BABIANO y Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *La patria en la maleta. Historia social de la emigración española a Europa*, Madrid, GPS-Fundación 1º de Mayo, 2009, pp. 250-256.

⁸ Entre 1992 y 2000 la mujeres pasaron de representar el 29 % de los extranjeros con permiso de trabajo a suponer el 37%.

⁹ Cfr, *Boletín estadístico de Extranjería e Inmigración*, nº 3, septiembre de 2004, pag. 1.

¹⁰ Ver Laura OSO, *Españolas en París: estrategias de ahorro y consumo en las migraciones internacionales*, Barcelona, Bellaterra, 2004 y Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *Mineros, sirvientas y militantes. Medio siglo de emigración española en Bélgica*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2006. Es de interés para ilustrar el lugar "de abajo" que las españolas ocuparon al servicio de la aristocracia inglesa o de la burguesía suiza, ver X. Amancio LIÑARES GIRAUT (coor), *El protagonismo de la mujer en las corrientes migratorias españolas*, Grupo España Exterior, 2009, pp. 293-313.

¹¹ Gerald NOIRIEL, *Atlas de l'immigration en France*, París, Éditions Autrement, 2002, pp. 36-37.

¹² Aún hoy, entre las demandas de los denominados ciudadanos españoles en el exterior, el derecho a mantener la lengua y cultura materna para los hijos y los nietos forma parte del cuerpo central de sus demandas.

¹³ Ver José BABIANO y Ana FERNÁNDEZ ASPERILLA, *La patria en la maleta...op. cit.*, pag. 215.

¹⁴ La respuesta de los españoles, ante las políticas restrictivas, fue quedarse en el país de acogida hasta la jubilación.

¹⁵ Ver José Antonio MORENO, *Derechos Humanos de las personas migrantes y Ley Orgánica 2/2009 de la reforma de la Ley orgánica 4/2000 sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social*, VV.AA., *Derechos humanos de las personas migrantes y reformas normativas*, Madrid, Centro de Documentación de las Migraciones de la Fundación 1º de Mayo, 2009, pag. 52.

¹⁶ La presidencia española de la UE en 2010 estará marcada por las políticas de integración de los migrantes. En primavera se celebrará en Zaragoza la IV Conferencia Ministerial sobre Integración que abordará ésta como factor de desarrollo económico y cohesión social en las sociedades europeas, según “Programa de la Presidencia Española en los ámbitos socialoboral y de inmigración (primer semestre del 2010), Consejo JAI, Ministerio de Trabajo e Inmigración”, ver página web del Ministerio de Trabajo e Inmigración, consultado el día 3 de marzo de 2010.

¹⁷ El sindicato CCOO ha valorado positivamente esta cuestión de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre de reforma de la Ley orgánica 4/2000, Ver SECRETARÍA DE EMPLEO Y MIGRACIONES C.S. CCOO, *Análisis del sindicato Comisiones Obreras de la Ley Orgánica 2/2009 de 11 de diciembre de reforma de la Ley orgánica 4/2000. Sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Modificada por las leyes orgánicas 8/2000, 11/2003 y 14/2003*, CDM, diciembre, 2009. Documento Interno.

¹⁸ Ver “Una poeta en un centro de refugiados”, *El público*, 24 de febrero de 2009; “una mujer afgana”, *El Público*, 26 de febrero de 2010; “Me fui para que no me mutilaran”, *El País*, 31 de mayo de 2009; “El caso del matrimonio forzado”, *El País*, 29 de abril de 2009 o “costumbre Mauritana”, *El País*, , 20 de abril de 2009.

¹⁹ Esto no implica que las migrantes abracen con devoción los principios del feminismo.

²⁰ Véase el testimonio de Josefa Marín, en “Encuentro de Migrantes: España y Europa”, op. cit. ·