

Balkanización de los trabajos... en España

Mireia Llobera Vila *

I. El futuro del trabajo: Experimentos con los jóvenes en España

En España, también se experimenta profusamente con los jóvenes, y en ocasiones tales “ensayos” se asemejan a los que se realizan en nuestro país vecino:

- **Ley de Relaciones Laborales. 1976.** Las leyes laborales de esta etapa no otorgan a los jóvenes una atención muy particularizada. Nuestro momento histórico es muy diferente del francés. El marco jurídico-laboral superador de la dictadura se encuentra en construcción, -aún no se habían legalizado la huelga y los sindicatos (1)-. En todo caso, en estos días, el contrato en prácticas para jóvenes titulados se retribuye de modo parejo al de un adulto que desempeña idénticas funciones, participando de todos los beneficios de la Seguridad Social, salvo el desempleo (2).

- **Estatuto de los Trabajadores. 1980.** Con la UCD al frente del gobierno de España, la regulación del contrato de aprendizaje se simplifica para liberalizar su uso, mientras que su retribución y cotización inician el proceso de minoración (3).

- **El contrato de trabajo de formación. 1984.** Felipe González ya está en el poder, y por primera vez se configuran medidas específicas para fomentar el empleo de los jóvenes, que emularán la regulación de los países de nuestro entorno. Se promueve el uso de los contratos en prácticas y en formación ampliando su duración máxima y el límite de edad para celebrarlos. La retribución corresponde únicamente al tiempo efectivo de trabajo, y los empresarios quedan exentos de cotizar la cuota empresarial por contingencias comunes (4). Se instaure la temporalidad como medida de “fomento” del empleo, afectando ampliamente a la población juvenil.

- **Los “contratos basura”. 1993/94.** Las reformas producidas durante estos años hacen tambalear el edificio jurídico-laboral español desde sus cimientos, afectando a la población española trabajadora por entero, jóvenes y no jóvenes, e iniciándose una fuerte involución del sistema de relaciones laborales. Nacen las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), generando contratación precaria, que se ceba en los jóvenes. Se establecen unos contratos de aprendizaje, baratos y desprotegidos (5), bautizados como “contratos basura” por los sindicatos, y que son ampliamente contestados por la población.

- **La reforma de 1997.** La reforma anterior no consiguió la inserción de los jóvenes, y no sólo por el escaso uso que se hizo de los “contratos basura”, sino porque la finalidad formativa fue considerada como secundaria. El gobierno de Aznar, en 1997, establece la regulación ahora vigente, tratando de recuperar la finalidad formativa, pero con poco éxito, y manteniendo la desprotección social del trabajador joven, cuya base de cotización está constituida por el 75% de la base mínima, sin derecho a desempleo.

- **Programa Nacional de Reformas de España (PNR). 2005-2008.** En la actualidad el PNR recoge diferentes medidas a desarrollar en el marco del proceso de diálogo social abierto (6), apuntando la posibilidad de destinar a las mujeres un 60% de las medidas de acción positiva. En materia de precariedad, la propuesta pasa por una revisión de la modalidades contractuales de trabajo temporal y de los costes de la contratación temporal e indefinida, y la revisión del marco jurídico-laboral de las ETTs. Sin embargo, no parece que la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) vaya a devolver fácilmente el territorio ganado en los últimos años, y las contrapartidas se anticipan dolorosas.

En definitiva, la historia demuestra que no basta con regular los contratos formativos para que sean utilizados por los sujetos a los que se destinan (7). Sus constantes transformaciones denotan los continuos fracasos en su configuración y aplicación. **En nuestro país**, la inserción laboral de los jóvenes no se realiza ni de un modo directo con contratos de duración indefinida, ni desde los contratos de formación y prácticas (8). La modalidad **para acceso al empleo es el contrato de trabajo temporal, con mayor incidencia en el caso de las mujeres** aún.

En 2004, los datos de Eurostat arrojaban, para el conjunto UE-25, una proporción de temporales entre los asalariados de 15 a 24 años del 38,7%, y para España del 64,8%. Entre los asalariados de 25 y más años, también era **la temporalidad más del doble en España que en la Unión Europea**: 27,7% y 10,2%, respectivamente (9). Y, sin embargo, en el otro extremo sucede simultáneamente el llamativo hecho de que **el porcentaje español de graduados universitarios es uno de los más altos**. Por esta razón se habla de desequilibrio en la pirámide educativa española.

Las figuras formativas, específicamente diseñadas para jóvenes, han tenido en 2004 una utilización del 2,5 del total de contratos temporales celebrados con menores de 30 años (10). **Los jóvenes no son sino mano de obra precaria, que además, sale barata**. Ciertamente, pues, en nuestras empresas no cuajan las fórmulas dedicadas a la formación.

II. La balcanización de España y la Directiva Bolkestein

Mientras los medios de comunicación difundían, el pasado otoño, las declaraciones del ex presidente español, José M^a Aznar, augurando la "balcanización de España" a manos de los "envalentonados nacionalistas" (11), expertos y académicos anunciaban (12) otro tipo de balcanización en nuestro país: la del sistema de relaciones laborales a manos de la desregulación, el paro, el subempleo, la siniestrabilidad y la precariedad; desnudando el inquietante fenómeno de **deslaborización**, como un proceso de simulación o de disimulación de las relaciones laborales bajo otras **formas jurídicas** (de contratas y subcontratas, franquicias, contratos de agencia, contratos de sociedad, transporte, suministro, concesión, distribución, cooperativas y otras formas de economía social) **ajenas al derecho del trabajo**, o mediante fórmulas de descentralización productiva o de exteriorización del empleo (outsourcing, engineering, hoteling, downsizing). Esta "huida del derecho del trabajo" reduce costes empresariales, ya que permite escapar del marco jurídico-laboral. Así, se pueden **evadir obligaciones fiscales o de Seguridad Social y eliminar costes** de despido, con los consiguientes efectos de "desregulación, individualización y desindicalización", como revelan los estudios de Baylos y López-Gandía (13).

Ciertamente, la desintegración del sistema de relaciones laborales nos aleja cada vez más del modelo clásico de empleo, y del paradigma del contrato indefinido y a tiempo completo de una situación de relativo pleno empleo. La finalización de tal etapa histórica y el advenimiento del paro masivo en las sociedades occidentales son una **consecuencia no necesaria de la crisis económica de 1973 y recesiones subsiguientes**. Así, a juicio del reconocido profesor de la Universidad de París, Lyon-Caen, más que crisis, lo que se ha producido es un vuelco voluntario de políticas, una serie de decisiones como la apertura de fronteras y la instauración de grandes mercados, con la aceptación del riesgo del desempleo que resultaría de ambos. Así, lo que cambia, de pronto, hacia la mitad de los años setenta, es el lenguaje: El trabajo cuesta demasiado, la Seguridad Social es demasiado onerosa. Y en todos los países hacen su aparición ciertas palabras: flexibilidad, desregulación, o desreglamentación, con sentidos que siguen siendo vagos. Un vuelco que se hace visible, ante todo, a nivel de gasto público y de fiscalidad, y que se expresa en privatizaciones del sector público, antes de llegar a desintegrar el Derecho Social. Sin duda, aciertan aquellos que advierten de los peligros que esconde el lenguaje. Acostumbrados al discurso neoliberal, no saltan las alarmas cuando el Consejo Europeo de marzo de 2005 encarga a la Comisión Europea que "averigüe" si resulta sostenible a nivel financiero, el modelo social europeo (14).

Ya el analista económico Kalecki (15), **desde 1943, argumentaba que en una sociedad sin desempleo** el despido ya no desempeñaría un papel disciplinante, y aunque tal sociedad generase mayores beneficios empresariales que con 'laissez faire' (esto es, un sistema sin intervencionismo estatal), **se minaría la posición social del patrón**. Crecería así en los obreros la conciencia clasista y también conflictividad política para exigir mejores condiciones de trabajo y salarios. Varios decenios después, la reacción de la clase trabajadora frente a los embates neoliberales deja convaliente la tan anunciada Constitución Europea, en los plebiscitos de Francia y Holanda. Sin duda, con la ayuda de los votos de nacionalistas y euroescépticos, como el eurodiputado Philippe de Villiers, que en el debate sobre la Directiva

de Servicios en el Mercado Interior, el pasado 14 de febrero, proclamaba: "El pueblo francés dijo 'no' el 29 de mayo a la Directiva Bolkestein". Ésta salió por la puerta grande del sufragio universal del puntapié que le propinaron los ciudadanos franceses; jet voilà!, la Directiva ha vuelto, aquí, al Parlamento Europeo. Para el pueblo francés, que verá esta noche las imágenes en sus televisores, esto no es, ni más ni menos, que una provocación (16).

Tales imágenes no aparecían esa noche en los televisores españoles, ni los trabajadores españoles se manifestaban masivamente, pese a las convocatorias de los sindicatos, ni fueron ese día a la huelga en contra de una Directiva, más que otra cosa, desconocida. Esto apunta a una **cierta pérdida de perspectivas por parte de la clase obrera española** que acuñó el "No pasarán". Consigna que algunos activistas voceaban, con acento extranjero, en la manifestación que se desarrollaba en Estrasburgo, simultáneamente al debate parlamentario. Esta manifestación popular era comunicada a los eurodiputados por el Presidente de la Cámara del siguiente modo: "Comunico al Pleno que en el exterior de este edificio se está desarrollando en estos momentos una enorme manifestación. La policía de Estrasburgo evalúa en treinta mil el número de personas concentradas. [...] Estoy seguro de que la masiva presencia de los ciudadanos europeos en las puertas de nuestro Parlamento será un poderoso estímulo para que hagamos nuestro trabajo con responsabilidad". Ese día los telediaros españoles aparecían cuajados de debates internos arranca-votos que parecían desdibujar lo decisivo de una participación española de pensamiento y acción al otro lado de la frontera, donde se gestaba el "nuevo orden económico" mundial. Gestación que se ha producido, no sin cierto desconocimiento/desconcierto ciudadano, desde centros de decisión "global" que escapan a los cauces tradicionales de control acotados por la soberanía nacional, anidando en el subsuelo económico, jurídico y político de nuestra sociedad "tecnológica", para emerger muchas veces en forma de involución social y política. En esa Sociedad de la Información, los rasgos que singularizan el empleo son la apuesta por la flexibilidad, la movilidad de la mano de obra, el predominio de la empleabilidad sobre la estabilidad y una atomización colectiva que agudiza la competencia entre los asalariados.

Al Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social se le sigue culpando, en sucesivas reformas, de impedir el desarrollo económico. Bajo esta lógica, la necesidad de flexibilizar para crear más empleo encuentra uno de sus más contundentes argumentos. Argumento del empleo también vehementemente utilizado en el debate parlamentario por varios eurodiputados y miembros de la Comisión, en su defensa de la Directiva Bolkestein (17). Más allá de su efecto legitimador de políticas desreguladoras a nivel comunitario, **el fomento del empleo**, de valor indudable como finalidad social inclusista, **ha pasado a** ser el eje de la política social europea para, en lugar de sólo complementarlo, **sustituir** a su objetivo fundacional, consistente en armonizar la legislación laboral y **la protección social**. Así, la bandera del empleo se alza tras un fase de parálisis en materia de cohesión social, ante las resistencias de los agentes económicos frente al posible nacimiento de una legislación laboral europea que introduzca "rigideces" en el funcionamiento del mercado común. En la denuncia de la falta de avances en la construcción de la Europa Social, los laboristas, largo tiempo dedicados al estudio de las relaciones y condiciones laborales y de sus profundas transformaciones, hemos vivido en ocasiones a espaldas de las cruciales adaptaciones y reformulaciones del Derecho Mercantil. Y qué duda cabe de que el amplio desarrollo jurisprudencial alcanzado por las libertades empresariales comunitarias -y en particular, la creciente preeminencia de la libre prestación de servicios- deja entrever poderosos conflictos sociales. La cristalización legislativa de esta jurisprudencia desarrollada por el Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (TJCE), sigue avanzando, tras la aprobación, en primera lectura, de una "versión edulcorada" de la Directiva Bolkestein (18).

Los pasos legislativos que le faltan a la Directiva para su definitiva aprobación nos permitirán conocer si se consolidan los pronunciamientos judiciales que vienen posibilitando, entre otras cosas, que una norma laboral del país donde se prestan servicios no resulte aplicable, bajo ciertas circunstancias, si ésta produce efectos restrictivos o se convierte en un obstáculo para las libertades económicas comunitarias (19). La legislación laboral de varios países ya ha sido objeto de control por parte del TJCE con relación a normas nacionales que obligan a pagar el salario mínimo fijado en los convenios colectivos o exigen determinadas cotizaciones a los prestadores de servicios (20). Si bien la participación española es aún modesta en la formación de un "contra-poder" sindical internacionalizado, los sucesivos gobiernos sí se han sumado a

los esfuerzos de los países del entorno, en la común tarea de "refundar" un "nuevo" Derecho del Trabajo que no obstaculice el progreso, la creación de empleo y competitividad empresarial. Las sucesivas reformas de la legislación laboral para el "fomento del empleo", además de su escasa incidencia en el colectivo femenino (21), han llevado a la implantación de **la contratación coyuntural como forma más extendida de empleo en nuestro país**, con una gravísima incidencia en la estructura del mercado de trabajo, que se ha mantenido hasta la fecha.

El uso de las políticas sociales como instrumento conformador de una oferta de trabajo con pocos derechos también nos asimila a los estados de nuestro entorno. Así, en la reforma laboral de 2001, -en la que la indemnización por despido pasa de 45 días de salario por año trabajado a 33 días en supuestos específicos (22)-, el abaratamiento de costes se presenta como medio de favorecer la estabilidad laboral perdida. Sin embargo, recientemente, la Comisión Nacional de Expertos para el Dialogo Social indicaba que la contratación temporal ha mantenido su ritmo de aumento, incrementándose la rotación laboral, mientras que la duración media de los contratos temporales ha tendido a disminuir. Igualmente, se calcula que aproximadamente de los 6,6 millones de contratos indefinidos celebrados entre 1999 y 2004 sólo algo más de la mitad permanecía en vigor en el último año del periodo (23). Mientras tanto, la práctica normativa (24) y jurisprudencial favorable al Estado como empleador laboral, y la utilización abusiva de las formas de contratación laboral por parte de la Administración, han favorecido que la inercia de culturas de la temporalidad campeasen en el sector público. Esto hace **el caso español excepcional: la elevada y creciente temporalidad del empleo público** ha anulado parte del efecto de disminución generado en el sector privado, erigiéndose como un indudable obstáculo para la reducción de la temporalidad en el conjunto del mercado de trabajo en España.

Y de otro lado, **las modalidades de contratación temporal a la carta** permiten someter a toda una plantilla, en las empresas contratistas, a un empleo temporal precario; con lo cual, a fin de cuentas, **trasladan el riesgo empresarial al trabajador por cuenta ajena**, por obra de la jurisprudencia auspiciada por el Tribunal Supremo a finales de los años noventa. Así la contratación mediante las Empresas de Trabajo Temporal (ETTs), tras la relativa homogeneización salarial con las empresas usuarias, está siendo sustituida por las contrataciones con empresas de servicios.

Precisamente, detrás del **abaratamiento del coste medio de la mano de obra en el periodo 1996-2000** [0], ha estado, entre otros factores, esta estrategia empresarial de externalizar hacia las pequeñas y medianas empresas (pymes) los servicios que antes se prestaban en el seno de la empresa. Si antes **las tablas salariales de los convenios** constituían un suelo salarial para cada categoría profesional, poco a poco, se han ido erosionando paulatinamente hasta quedar realmente **convertidas en un techo**, a partir del menor nivel de garantía **con las empresas subcontratistas** para las condiciones laborales de muchos trabajadores (25). Así, los "convenios de mínimos", aplicables a los trabajadores subcontratados, son negociados en sectores o empresas en los que, por lo común, no hay una gran implantación sindical. Y de ese modo, frente a las lógicas de un mercado sin restricciones, **la individualización del trabajo deja solo a cada trabajador para negociar su destino** (26). Esta situación, en el fondo, según denuncian los sindicatos, no es una novedad, ya que históricamente el capital ha recurrido a la subcontratación como medio de contrarrestar la capacidad de control y fuerza reivindicativa de los trabajadores de las grandes empresas del sector industrial.

En todo caso, **el movimiento sindical, junto con los movimientos sociales altermundialistas, deben** ser capaces de marcarse objetivos claros ante la globalización neoliberal que comprendan bien el sistema dominante, apostando por cambiar las reglas del juego y transmitiendo sin tapujos la fundamentación ideológica de cada decisión, tanto al conjunto de la sociedad como al resto de instituciones y organizaciones sociales. La comunicación juega aquí un papel trascendental, tanto para la consecución de los objetivos como para la propia supervivencia del sindicalismo. Deben **ser altavoz de la sociedad y, a la vez, empujar para sacarla del individualismo competitivo** que se va imponiendo.

* *Ex-funcionaria OIT y Prof. Derecho del Trabajo Univ. Pompeu Fabra. (LMD nº 125, marzo 2006).*

Notas=

1. Esto ocurriría un año más tarde con el Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, para la reforma de la normativa sobre relaciones de trabajo. Los sindicatos si se reconocían en la Constitución de la II República Española de 1931 (artículo 39).

2. Cebrián Badía, Francisco Javier, "Los contratos formativos en el Derecho del Trabajo español". Manual Práctico Laboral (1999). VLEX-DM199.

3. Los mayores de dieciséis años podrán ser contratados, a efectos de formación laboral hasta el cumplimiento de la edad de dieciocho años con reducciones de jornada, de la correspondiente retribución y de la cotización a la Seguridad Social, [Artículo 11 Ley 8/1980, de 10 de marzo, por la que se aprueba el Estatuto de los Trabajadores].

4. En empresas de menos de 25 trabajadores, (si se supera el límite, la reducción es del 90%).

5. López Gandía, J., "Negociación colectiva y modalidades de contratación tras la reforma laboral, en las Reformas Laborales de 1994 y 97", Ed. Pons, 1997.

6. En la Declaración para el Diálogo Social 2004 (<http://www.tt.mtas.es/periodico/laboral/Dialogo%20Social%202004.pdf>), el gobierno se comprometió a no llevar a cabo reformas del mercado de trabajo y las relaciones laborales sin contar con el consenso de los agentes sociales. Conforme a tales compromisos en la actualidad se están desarrollando diversas mesas de negociación, en las que se están debatiendo sobre las reformas del mercado de trabajo, de la Seguridad Social, de la formación continua, de la prevención de riesgos laborales y sobre la atención de las personas dependientes. Boletín del Observatorio de Relaciones Industriales, nº 85, noviembre 2005. Consejo Económico y Social.

7. Cebrián Badía, Francisco Javier. "Los contratos formativos...", op.cit.

8. Borrajo, Gaceta Sindical (CCOO, Nº 153, FEBRERO-MARZO 1997).

9. Informe 6/2005 sobre "El papel de la Juventud en el sistema productivo español". Diciembre 2005, Consejo Económico y Social:

<http://www.ces.es/servlet/noxml?id=CesColContenido%20M01140006018088-S633066-NInf0605.pdf&mime=application/pdf>

EU Labour Force Survey, principal results 2004, EUROSTAT: http://epp.eurostat.cec.eu.int/cache/ITY_OFFPUB/KS-NK-05-009/EN/KS-NK-05-009-EN.PDF

10. Lo que representa un 8,7% de los jóvenes con contratos temporales en la Encuesta de Población Activa (EPA) 2004: http://www.ine.es/inebase/cgi/um?M=%2Fi22%2Fe308_mnu&O=inebase&N=&L= (Adelanto EPA 2005) e Informe 6/2005 sobre "El papel de la Juventud en el sistema productivo español". Diciembre 2005, Consejo Económico y Social.

11. El Mundo, miércoles 7 de septiembre de 2005.

12. López Gandía y López Mora, "El fomento del empleo. Las políticas laborales: La contratación por cuenta ajena y la balcanización del sistema de relaciones laborales. El Derecho del Empleo. Saragossà I Saragossà, V (coord.). Tirant lo blanc, Valencia 2004, atribuyendo al profesor Mariucci el término de "balcanización de las relaciones laborales". Este es el estudio más emblemático en la materia, y en su doctrina se basan los fundamentos teóricos de este artículo.

13. Baylos Grau, A. "La huida del Derecho del Trabajo: Tendencias y límites de la deslaboralización" en Alarcón Caracuel M.R. y Miron, M.M. (Coord.). "El trabajo ante el cambio de siglo: Un tratamiento multidisciplinar (Aspectos laborales, fiscales, penales y procesales). Marcial Pons, 2000, p. 35 ss; López Gandía, J., "Contrato de trabajo y figuras afines", 1999, y "Descentralización productiva y cooperativas de trabajo", Revista de Derecho Social nº 20, 2002.

14. Commission Staff Working Document, "Sustainable Financing of Social Policies in the European Union", Brussels 19.12.2005, SEC (2005) 1774:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2006/jan/comm_sec_2005_1774_en.pdf

15. Kalecki, M., "Studies in economic dynamics", London, George Allen & Unwin, 1943.

16. Debate de la Cámara, martes 14 de febrero de 2006, doc. núm. P6_CRE-REV(2006)02-14: <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+CRE+20060214+ITEM-012+DOC+XML+V0//ES&LEVEL=3&NAV=S&L=ES> y <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?PUBREF=-//EP//TEXT+CRE+20060214+ITEM-014+DOC+XML+V0//ES&LEVEL=3&NAV=S&L=ES>
17. Intervención del Presidente de la Comisión, J.M. Barroso, del Comisario del Mercado Interior y de Servicios, C. McCreevy, y del eurodiputado C. Heaton-Harris (PPE-DE), entre otros. Debate en la Cámara, op. cit.
18. Textos aprobados por el Parlamento Europeo, jueves 16 de febrero de 2006, Estrasburgo, Doc. P6_TA-PROV (2006)0061: <http://www.europarl.eu.int/omk/sipade3?TYPE-DOC=TA&REF=P6-TA-2006-0061&MODE=SIP&L=ES&LSTDOC=N>
19. Por todas, Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas (STJCE) de 12 de octubre de 2004 (Asunto Wolff, C-60/03): <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:62003J0060:ES:HTML>
20. STJCE de 28 de marzo de 1996, (asunto Guiot, C-272/94) y Asunto Arblade, ya citado: <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61994J0272:ES:HTML> <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996J0369:ES:HTML> y <http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61996C0369:ES:HTML>
21. Véase López López, J. y Chacartegui Javega, C., "Las políticas de empleo comunitarias sobre inserción de la mujer en el mercado de trabajo", Revista Española de Derecho del Trabajo, 2000; y Rodríguez Escanciano, Susana, "La protección jurídico-laboral de la mujer: Luces y sombras". Cedecs Editorial, 2002, III Capítulo.
22. Indemnización por despido objetivo impoedente en los términos de reformado 52.c) del Estatuto de los Trabajadores: <http://www.mtas.es/publica/EstatutoTrab/default.htm> .
23. El cálculo responde al número de asalariados con contrato indefinido en la EPA original de 2004 con antigüedad inferior o igual a 5 años (3,5 millones de personas). El informe recuerda que se trata de sólo de una aproximación razonable, op. cit. pp. 247. Otras obras de referencia:
Comisión de Expertos para el Dialogo Social, "Informe: Más y mejor empleo en un nuevo escenario socioeconómico: Por una flexibilidad y seguridad laborales efectivas", enero 2005: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/pdfs/Informe%20de%20Expertos.pdf>
Consejo Económico y Social de España, "Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España 2004": <http://www.ces.es/servlet/hoxml?id=CesColContenido%20M01117633930875-S2553769-Nmemoria%202004.pdf&mime=application/pdf>
24. Con la reforma del artículo 52.e) del Estatuto de los Trabajadores, introducida por la Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad: <http://www.igsap.map.es/cia/dispo/21289.htm>
25. Mercado de trabajo español en 2003 y perspectivas 2004. Comisiones Obreras (CCOO). Gabinete técnico confederal de CCOO2003: http://www.ccoo.es/pdfs/jovenes_Mercado_Trabajo.pdf
26. Escudero Rodríguez, R. "Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: Sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo". Observatorio de la Negociación Colectiva, CCOO, 2002, p. 59: <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/pdfs/observatorio.pdf>
0. Nota de los transcritores, **Re(d)eS**: Según últimos datos del IESE, también hay abaratamiento del salario medio desde 2003 hasta hoy (marzo de 2006).