

Precariedad del empleo y riesgo de pobreza

Fernando Rocha Sánchez

Fundación 1º de Mayo

Referencia bibliográfica

Rocha, F. (2017): “Precariedad del empleo y riesgo de pobreza”, *Gaceta Sindical. Reflexión y Debate*, nº 28, pp. 193-212

Resumen

La pobreza laboral ha tenido históricamente una mayor incidencia en España respecto de la Unión Europea, caracterizándose además por su estabilidad en el tiempo. Se trata de un fenómeno determinado por diferentes causas, entre las que tiene una singular importancia la precariedad del empleo: un componente estructural del mercado de trabajo, que se ha agudizado desde el inicio de la Gran Recesión como consecuencia de las políticas de austeridad y de reformas estructurales, contribuyendo a profundizar los niveles de desigualdad, segmentación y exclusión social. La lucha contra la precariedad laboral debe representar un objetivo prioritario en toda estrategia orientada a promover una salida sostenible y justa de la crisis.

INTRODUCCIÓN¹

Los efectos combinados de la Gran Recesión y de las políticas de austeridad y reformas estructurales aplicadas en España desde 2010 han tenido, como una de sus principales consecuencias, un serio deterioro de los niveles de bienestar y cohesión social del país.

Este es un diagnóstico ampliamente validado por múltiples informes y estudios, tanto de ámbito académico como institucional, sindical y social, que han alertado asimismo sobre los riesgos duraderos de esta situación —incluso en términos de transmisión *intergeneracional*— en un doble plano: a nivel micro, por sus efectos negativos sobre las condiciones de vida de las personas y hogares afectados. Y a nivel macro, por sus implicaciones tanto en términos de profundización de la desigualdad y la segmentación social, como de los riesgos para la sostenibilidad de la (frágil) recuperación de la actividad económica².

¹ Este artículo se basa en un texto previo del autor, revisado para la presente publicación: ROCHA, F., “La precariedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral”, CEBRIAN, I., *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España*. Universidad Alcalá de Henares, Alcalá de Henares, 2016 (pp. 303-329).

² MARTÍN, C., ZARAPUZ, L., LAGO, J., *Desigualdad, pobreza y salarios*. EnClave de Economía. Documento del Gabinete Económico de la CS de CCOO, nº 2/2015, Madrid. FLORES, R. (Coordinador), *La transmisión intergeneracional de la pobreza: factores, procesos y propuestas para la intervención*, Madrid, Fundación FOESSA, 2016. ASOCIACIÓN ESTATAL DE DIRECTORAS Y GERENTES DE SERVICIOS SOCIALES., *Informe sobre el Estado social de la nación 2017* (disponible <http://www.directoressociales.com/images/documentos/Novidades/INFORME%20ESTADO%20SOCIAL%20NACION%202017.pdf>, acceso el 7/4/2017); OCDE. *Estudio Económico de España 2017*. OCDE, 2017 (disponible en <http://www.oecd.org/spain/economic-survey-spain.htm>, acceso el 7/4/2017); EUROPEAN COMMISSION, *Country Report Spain 2017. Including an In-Depth Review on the*

Una manifestación singular y particularmente relevante de este proceso ha sido el repunte de la pobreza laboral. Un concepto que, según los criterios estadísticos de la Unión Europea (UE), se refiere a las personas que tienen empleo pero que viven en hogares cuyos ingresos están por debajo del umbral de riesgo de pobreza (establecida en el 60% de la mediana de ingresos del conjunto de hogares).

Es importante señalar que la pobreza es una situación relativa, vinculada a la evolución del nivel de renta y cómo se distribuye en la población. El umbral de pobreza no es por tanto un valor absoluto, sino que varía según lo haga la mediana de los ingresos del total de hogares.

La pobreza laboral ha registrado un cierto aumento desde el inicio de la crisis, pasando del 8,6% de la población ocupada en la UE en 2008 al 9,6% en 2015. Los datos estadísticos permiten constatar no obstante que la intensidad y crecimiento de este fenómeno registra notables diferencias entre los Estados miembro, destacando al final del período tres países – Rumanía, Grecia y España– con tasas superiores al 13%³.

Los resultados de diversos estudios comparados a nivel europeo apuntan asimismo una mayor prevalencia del riesgo de pobreza laboral entre determinados colectivos como son las/os trabajadoras/es autónomas/os y, entre las personas asalariadas, las que tienen un contrato a tiempo parcial o temporal⁴.

Centrando la atención en el contexto español, según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida elaborada por el Instituto Nacional de Estadística (ECV-2015)⁵ el umbral de pobreza en España se situaba en 8.010,9 euros para los hogares de 1 persona, un 5% menor que en 2008. A primera vista, parecería una contradicción que la cifra absoluta de ingresos que sitúa a una persona en riesgo de pobreza sea sensiblemente más baja al final del período, a pesar del aumento de precios. Pero como se ha señalado, el riesgo de pobreza es un indicador relativo que mide sobre todo el nivel de desigualdad, es decir: no la pobreza en términos absolutas, sino cuantas personas tienen ingresos bajos –el 60% o menos– en comparación con el conjunto de la sociedad. El descenso del umbral de la pobreza cabe interpretarlo por tanto en el marco de una tendencia de empobrecimiento general de crecientes segmentos de la población, registrada en España desde el estallido de la crisis⁶.

Los datos de la ECV-2015 indican asimismo un volumen de 2,57 millones de personas con empleo en España con ingresos por debajo del 60% de la mediana en 2014. Ello supone en consecuencia que el 14,8% de la población ocupada en dicho año estaba en

prevention and correction of macroeconomic imbalances. Comisión Staff Working Document, Brussels, 2017.

³ Fuente: EUROSTAT, *Estadística de Ingresos y Condiciones de Vida* (población de 18 años y más).

⁴ HALLERÖD, B.; EKBRAND, H.; and BENGTTSSON, M., “In-work poverty and labour market trajectories: Poverty risks among the working population in 22 European countries”, *Journal of European Social Policy*, 2015, Vol. 25 (5) (pp. 473-488); PIASNA, A.; THEODOROPOULOU, S.; and GALGÓCZI, B., “Labour market and social developments”, *Benchmarking Working Europe 2017*. Brussels, ETUI, 2017 (pp. 23-36); LECERF, M., *Poverty in the European Union. The crisis and its aftermath*. Brussels, European Union, 2016.

⁵ LA ECV-2015, publicada en mayo de 2016, proporciona datos de los ingresos de los hogares correspondientes a 2014.

⁶ VVAA, *Pobreza y trabajadores pobres en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, colección de Informes nº 104, Octubre 2014.

situación de pobreza laboral. Cabe señalar que, si en la medición de la renta del hogar se contempla el alquiler imputado, el porcentaje se situaría en el 13,6% (un valor más próximo al recogido por la estadística de EUROSTAT)⁷.

España se caracteriza así por registrar una incidencia especialmente elevada de este fenómeno, que además presenta como otro elemento destacado una notable estabilidad en el tiempo. A modo ilustrativo, durante la primera década del presente siglo –en la que han alternado una fase expansiva y de crisis del ciclo económico– las tasas de pobreza laboral han oscilado en torno al 12%⁸.

El desarrollo de la pobreza laboral obedece en general a la combinación de diversos factores, que es posible clasificar en tres grupos: (a) aquellos relacionados con el ámbito laboral, como por ejemplo el tipo de relación con la actividad (cuenta ajena o propia), el tipo contrato, el tiempo que llevan las personas trabajando o el tipo de jornada; (b) los relativos a los perfiles sociales en función de diferentes variables como por ejemplo la edad, el sexo o el nivel formativo; y (c) los conectados con las circunstancias de los hogares, como por ejemplo la intensidad laboral o el número de menores económicamente dependientes que viven en el hogar⁹.

De forma más específica, es posible apuntar que la mayor intensidad de la pobreza laboral registrada tradicionalmente en España –con niveles superiores a los de la media comunitaria– hunde sus raíces en dos dinámicas estructurales de largo recorrido: (a) la persistencia crónica de una elevada precariedad del empleo; y (b) la debilidad relativa de los sistemas de bienestar y protección social, en comparación a los estándares medios europeos (que se explica, entre otras razones, por la tardía e insuficiente construcción de dichos sistemas en relación a otros Estados miembros de la UE).

La combinación de ambos factores ha contribuido a la consolidación de una mayor vulnerabilidad de determinados segmentos de la población en las últimas décadas, que explica en buena medida que durante la última etapa de crecimiento y expansión económica (1995-2007) la intensa creación de empleo registrada no fuera un elemento suficiente para la corrección de la desigualdad y la pobreza en España¹⁰. Una vulnerabilidad agravada –y extendida– significativamente a partir del cambio en el ciclo económico, como consecuencia tanto del impacto de la crisis sobre el empleo, como de la aplicación de las políticas de austeridad y de reformas estructurales¹¹.

En este marco general se sitúa el presente artículo, que se centra de forma específica en el análisis de la precariedad del empleo como uno de los principales factores estructurales determinantes de la pobreza laboral en España. El contenido del texto se estructura en dos secciones: en primer lugar, se aborda el debate sobre las causas de la precariedad laboral en España, reactivado por enésima vez en el contexto de la actual

⁷ El alquiler imputado se aplica a los hogares que no pagan un alquiler completo por ser propietarios o pagar un alquiler inferior al precio de mercado o a título gratuito.

⁸ TEJERO, A., “Permanencia en la pobreza laboral: la influencia de la pobreza pasada en el presente”, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, nº 157, 2017 (pp. 141-162).

⁹ VVAA, *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, colección de Estudios nº 56, Octubre 2012.

¹⁰ ROCHA, F., ARAGÓN, J., y CRUCES, J., *Cambios productivos y empleo en España*, Madrid, Ministerio de Empleo e Inmigración, 2008. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *Distribución de la renta en España. Desigualdad, cambios estructurales y ciclos*, Madrid, CES, Colección de Informes 03/2013.

¹¹ Vid referencias en nota a pie nº 2.

crisis, desde una interpretación basada en el enfoque teórico de la segmentación. Posteriormente, se plantean algunas propuestas de actuación, que pretenden aportar elementos para la reflexión pública sobre la lucha contra la precariedad y la promoción del empleo decente en España.

LAS CAUSAS DE LA PRECARIEDAD LABORAL EN ESPAÑA

La precariedad laboral constituye un rasgo estructural del mercado de trabajo en España, cuya principal manifestación —aunque no la única— es la persistencia crónica de una elevada temporalidad injustificada del empleo. Las raíces de este fenómeno se remontan a las modificaciones de la legislación laboral aprobadas en los primeros momentos de la transición política de la democracia, y sobre todo a la reforma del Estatuto de los Trabajadores (ET) aprobada en 1984. Esta reforma consolida las bases jurídicas de un modelo de *flexibilidad laboral en el margen*, cuyo desarrollo en las siguientes décadas —favorecido entre otros factores por nuevas y sucesivas reformas del ET— ha potenciado la “estabilidad de la inestabilidad” como un rasgo estructural del modelo productivo¹².

El debate sobre la precariedad del empleo en España no es por tanto novedoso, pero ha cobrado un renovado vigor en el contexto de la “Gran Recesión” de 2008. La razón es que, desde diferentes sectores académicos, políticos y empresariales, se ha identificado este fenómeno como uno de los principales factores determinantes de la mayor volatilidad del empleo ante el cambio en el ciclo económico y, por tanto, de la “insostenibilidad del modelo laboral español”¹³.

De forma más específica, se ha planteado que la inestabilidad del empleo estaría asociada a una situación de dualidad contractual, que propicia la diferenciación de las/os trabajadoras/es en dos grandes grupos: de un lado, el integrado por las personas que disfrutaban de contratos indefinidos con un nivel elevado de protección legal; y de otro, el compuesto por las personas que tienen contratos temporales, con un menor nivel de protección legal. La principal causa de este fenómeno radicaría en la elevada rigidez de las instituciones laborales, particularmente en relación a dos ámbitos: la legislación sobre protección del empleo, caracterizada por una estructura dual que diferencia entre contratos fijos con altos costes de despido y contratos temporales con bajos costes de despido; y el sistema de negociación colectiva¹⁴.

La solución a esta situación pasaría por la eliminación de las diferencias entre las diferentes modalidades contractuales, mediante la creación de un contrato único. Una propuesta que ha suscitado un notable grado de controversia, en relación tanto a sus premisas teóricas de partida como a su posible implantación, en aspectos como: su encaje en el ordenamiento jurídico constitucional, europeo e internacional; su eficacia a

¹² TOHARIA, L. (Director), *El problema de la temporalidad en España: Un diagnóstico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005. GUAMÁN, A. (Directora) y CORDERO, V. (Coordinadora), *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado ¿el fin de la estabilidad laboral?*, Albacete, Editorial Bomarzo, 2013. MUÑOZ DE BUSTILLO, R.; y PINTO, F., *Reducing Precarious Work in Europe through Social Dialogue: the case of Spain*. Brussels, European Commission, 2016.

¹³ La expresión entrecomillada está tomada del preámbulo de la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 7 de julio de 2012).

¹⁴ BENTOLILA, S., DOLADO, J., y JIMENO, J., *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*, Madrid, FEDEA, *Documento de Trabajo* 1/2012.

la hora de solucionar los problemas de la precariedad del empleo; o sus efectos sobre la calidad del mismo¹⁵.

Existe otra tradición de análisis crítica con el enfoque convencional neoliberal que plantea que, en última instancia, las causas del fenómeno de la segmentación laboral no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo sino de la demanda, más concretamente: en una determinada estructuración de la producción que diferencia entre puestos de trabajo menos productivos y más proclives a la temporalidad, y puestos de trabajo más productivos y más proclives a la estabilidad¹⁶.

Así, un primer factor está relacionado con la persistencia de importantes *desequilibrios del modelo productivo*, pudiendo destacarse particularmente dos: de un lado, la mayor especialización sectorial en actividades que en general se caracterizan por aspectos como: un bajo contenido tecnológico y escasa capacidad de innovación; un fuerte componente procíclico y estacionalidad; y un volumen importante de puestos de trabajo con bajos requerimientos de cualificación y alta inestabilidad.

De otro lado, la profunda atomización empresarial que se manifiesta en el elevado número pequeñas empresas y microempresas. En este sentido, si bien es cierto que no siempre hay una correspondencia entre tamaño empresarial y prácticas empresariales de gestión laboral “*precarizadoras*”, también lo es que hay ciertas diferencias entre empresas según tamaño¹⁷.

En segundo lugar, cabe remarcar el *papel de las reformas laborales* que en las últimas décadas han estado orientadas mayoritariamente a potenciar una progresiva flexibilización de las diferentes instituciones jurídicas –contratación, despido, negociación colectiva...– favoreciendo una mayor precariedad del empleo, y estimulando el recurso a la flexibilidad externa como principal vía de ajuste de las empresas en las etapas de crisis¹⁸.

Esta tendencia se ha agudizado en la actual etapa de crisis, como consecuencia de las reformas legales del ordenamiento jurídico laboral impulsadas a partir de 2010. Particularmente, la doctrina jurídica más crítica ha señalado de forma reiterada que estas reformas, y muy especialmente la aprobada con la Ley 3/2012, suponen una vuelta de tuerca en la “lógica de la precarización laboral” impulsada por la mayoría de las sucesivas reformas del marco laboral adoptadas desde 1984.

El análisis en detalle de los contenidos de esta reforma excedería los límites del presente artículo. Ahora bien, es importante enumerar de forma sintética aquellos elementos que

¹⁵ Para una visión crítica sobre la propuesta de contrato único, ver ROCHA, F., “Contrato único, segmentación y relaciones laborales. Otra vuelta de tuerca en la estrategia del miedo”, *Revista de Derecho Social*, nº 70, 2015, pp. 239-253.

¹⁶ TOHARIA, *El problema...* Op.Cit.

¹⁷ LORENTE, R., PITXER, J.V., y SÁNCHEZ, A., “La lógica de la temporalidad en el mercado de trabajo español”, en GUAMAN y CORDERO, *Temporalidad...* Op.Cit., pp. 35-92.

¹⁸ Para un análisis panorámico del proceso de reformas laborales desarrollado desde los años 80, ver VVAA, *Las reformas laborales en España y su repercusión en materia de contratación y empleo. Cincuenta y dos reformas desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Fundación 1º de Mayo, Madrid, 2012; y VVAA, *Febrero 2012-Febrero 2014. 34 reformas laborales. análisis de su alcance y efectos menos ocupación, más desempleo, más precariedad laboral*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 77, Madrid, 2014.

afectan de forma más relevante a la calidad del empleo de esta reforma, tales como: (a) la nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; (b) una mayor flexibilidad del contrato de aprendizaje y formación; (c) la modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial, que incluye la eliminación de la prohibición de realizar horas extraordinarias, además de las complementarias; (d) la modificación de la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), permitiendo que puedan realizar contratos de formación y aprendizaje; (e) una mayor flexibilidad en el régimen jurídico de los despidos; (f) un notable aumento del poder empresarial para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; y (g) una nueva vuelta de tuerca en la descentralización del sistema de negociación colectiva, incidiendo en tres aspectos principales: la prioridad aplicativa del convenio de empresa; el reforzamiento de la capacidad de inaplicaciones de convenios de ámbito superior o de empresa a nivel de empresa; y la limitación de la ultraactividad de los convenios.

Las manifestaciones e intensidad de la precariedad laboral no dependen únicamente de factores estructurales relativos al modelo productivo y de la intervención de los poderes públicos. El desarrollo de este fenómeno está muy influido, además, por la ***capacidad de influencia y las estrategias desarrolladas por los interlocutores sociales***.

Así, la persistencia de la precariedad del empleo en España está estrechamente vinculada al predominio de *políticas de gestión empresarial mayoritariamente basadas en la competencia vía reducción costes y precios*, en detrimento de otros factores como la innovación, la calidad y diferenciación de los productos y servicios, la internacionalización, y la formación de la mano de obra.

Estas políticas se complementan y refuerzan además con el *uso desviado –y significativo– de las posibilidades legales de contratación temporal*¹⁹. Resulta ilustrativo al respecto, y ciertamente sorprendente, que el elevado fraude en la contratación temporal sea una cuestión sistemáticamente soslayada en el debate público sobre el problema de la precariedad laboral en España.

Igualmente, es importante tener en cuenta el *papel de las organizaciones sindicales* en relación al fenómeno de la precariedad laboral. Una cuestión controvertida, que ha suscitado interpretaciones de muy diverso signo.

Una idea fuerza que se reitera constantemente desde posiciones neoliberales es que los sindicatos centran sus esfuerzos y atención en la defensa de las/os trabajadoras/es “*insiders*” en detrimento de los “*outsiders*”, en la medida en que esto les permite contar con una base estable de “clientes” que les asegura la preservación de sus privilegios. De ahí se derivaría su rechazo a las reformas legales orientadas a dotar de una mayor flexibilidad a las instituciones laborales.

El análisis empírico de las prácticas sindicales en esta materia pone en entredicho seriamente, sin embargo, esta línea de argumentación. A título ilustrativo, los resultados de una investigación comparada de ámbito europeo permiten sostener que la lucha contra la precariedad del empleo ha cobrado una creciente importancia en los objetivos de las organizaciones sindicales en las últimas décadas. Ello se ha traducido en el desarrollo de una amplia variedad de estrategias e iniciativas orientadas a combatir la

¹⁹ ALFONSO, C, “El uso fraudulento de la contratación temporal”, en GUAMAN y CORDERO, *Temporalidad...Op. Cit...* (pp. 235-254).

precariedad laboral y promover el empleo decente en diversos ámbitos tales como: la negociación colectiva; la influencia en las políticas nacionales y la legislación a través del diálogo social y las campañas; las demandas y litigios judiciales; la organización de las/os trabajadoras/es precarios, así como la provisión de servicios; y la movilización social²⁰.

No obstante, es importante resaltar igualmente que los resultados de estas iniciativas no han sido muy alentadores en términos generales, como queda reflejado en el aumento del empleo precario en el ámbito de la UE desde los años 80. Un hecho que puede explicarse por la combinación de diversos factores que han contribuido a favorecer un progresivo declive del poder contractual de las organizaciones sindicales en las últimas décadas, de índole externa —tales como los cambios estructurales del mundo del trabajo o los efectos de las reformas laborales— e interna (relativos a aspectos como la adecuación de las estructuras sindicales organizativas, o los errores en la gestión de los recursos y acción sindical).

Por último, cabe mencionar una serie de factores que determinan la ***desigual incidencia de la precariedad laboral sobre la población***.

Existe una amplia evidencia empírica sobre la mayor intensidad de este fenómeno entre las mujeres, cuya raíz se encuentra en elementos relativos tanto a la esfera reproductiva —como la desigual distribución de los cuidados— como a la productiva. Particularmente, la persistencia de una notable desigualdad y de las discriminaciones laborales de género —directas e indirectas— que se manifiesta en múltiples aspectos: desde la mayor incidencia relativa de algunas formas atípicas de empleo entre las mujeres, a la segregación ocupacional o la brecha salarial²¹.

La literatura feminista ha señalado además que la mayor vulnerabilidad laboral de las mujeres se agrava en las etapas de crisis como la actual, destacando tres pautas históricas recurrentes²². La primera es que de las crisis se sale con una intensificación del trabajo de las mujeres, incluyendo el trabajo remunerado y sobre todo, el no remunerado. La segunda consiste en que, tras la crisis, el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y éste último acaba siempre aún más precarizado que cuando se inicia la crisis; y la tercera, que de las crisis se sale con retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general.

Finalmente, cabe señalar que la precariedad laboral ha tenido históricamente asimismo una mayor incidencia en determinados colectivos, como las personas jóvenes, inmigrantes y trabajadoras/es con niveles más bajos de cualificación. Unos colectivos

²⁰ KEUNE, M., “Trade unions, precarious work and dualisation in Europe”, EICHHORST, W. and MARX, P. (Eds), *Non-Standard Employment in Post-Industrial Labour Markets*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, pp.378-340.

²¹ VVAA, *Working conditions in the European Union: The gender perspective*, Luxembourg:, Office for Official Publications of the European Communities, 2007. CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL, *La participación laboral de las mujeres en España*, Madrid, CES, 2017. TORNS, T. y RECIO, C., “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”, *Revista de Economía Crítica*, nº 14, 2012, pp. 178-202. SECRETARÍA CONFEDERAL DE MUJER E IGUALDAD DE CCOO, *Brecha salarial: el peaje de la discriminación*, Madrid, CS de CCOO, 2017.

²² GÁLVEZ, L. y RODRÍGUEZ, P., “La desigualdad de género en las crisis económicas”, *Investigaciones Feministas*, vol. 2, 2011, pp. 113-132.

cuyo volumen de empleo registró un notable aumento en la última etapa de expansión económica, pero en condiciones generales de mayor precariedad que han determinado una vulnerabilidad más intensa ante el estallido de la actual crisis²³.

LA LUCHA CONTRA LA PRECARIEDAD LABORAL: ELEMENTOS PARA LA ACTUACIÓN

El debate sobre la precariedad laboral se remonta a los pasados años 80, cuando comienza a cobrar relevancia a escala global el desarrollo de las formas atípicas de empleo, entendiendo como tales aquellas que quedan fuera de la relación laboral típica clásica regulada en el derecho del trabajo (es decir: el empleo asalariado indefinido a tiempo completo para un único empleador/a).

Es importante resaltar que la precariedad laboral no sólo es un fenómeno en aumento sino asimismo *multiforme*, con diferentes manifestaciones que además registran una evolución dinámica en relación a sus características y efectos. Una evolución impulsada por diversas tendencias o cambios en el mundo del trabajo, que están contribuyendo a acelerar la transición de una etapa histórica definida por la *norma salarial de empleo* —en la que predomina el empleo típico característico del modelo fordista de producción— a otra caracterizada por la prevalencia de una *norma flexible de empleo*²⁴.

Centrando la atención en el ámbito de la Unión Europea, diferentes estudios confirman el aumento de la precariedad en las últimas décadas, sobre todo en el sector servicios, cobrando una especial intensidad incluso en las etapas de expansión del ciclo económico (como la registrada desde mediados de los años 90 hasta el inicio de la actual crisis). Una de las consecuencias de este proceso ha sido una fuerte presión sobre la calidad del empleo y, asociada a la misma, un significativo deterioro de las condiciones de trabajo. Esta tendencia general integra, no obstante, situaciones diferenciadas entre los distintos Estados miembros de la UE²⁵.

En España, la precariedad laboral constituye un rasgo estructural del mercado de trabajo cuya principal manifestación —aunque no la única— es la persistencia crónica de una elevada temporalidad injustificada del empleo. Se trata de un fenómeno complejo, cuyas raíces no pueden reducirse a una causa singular, sino que radican en la combinación de diversos factores relacionados entre sí²⁶.

²³ ROCHA et al, *Cambios productivos...*Op.Cit.

²⁴ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Geneva, ILO, 2016. Para un análisis en mayor detalle sobre estas tendencias, ver ROCHA, “La precariedad laboral como...”Op.Cit. (pp.307-316).

²⁵ VVAA, *Study on Precarious work and social rights*, London, Working Lives Research Institute, 2012. PEÑA- CASAS, R. and POCHET, P., *Fifteen Years of Working Conditions in Europe: Convergence and Divergence Over Time and Within Europe*, Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Working and Living Conditions, Office for Official Publications of the European communities, 2009. GREENAN, N., KALUGINA, E., and WALKOWIAK, E. *Trends in Quality of Work in the EU- 15: Evidence from the European Working Conditions Survey (1995–2005)*, Paris, Document de Travail No. 133, Centre d’Etudes de l’Emploi, 2010. EUROFOUND, *Recent developments in temporary employment: Employment growth, wages and transitions*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015.

²⁶ Esta pluralidad de causas explica por ejemplo que la temporalidad del empleo registre en España diferencias notables entre los diferentes territorios, a pesar de la existencia de un marco jurídico laboral común para el conjunto del Estado.

Una de las principales consecuencias de este fenómeno es la mayor vulnerabilidad del empleo ante los cambios en el ciclo económico, como el registrado con motivo de la Gran Recesión. La consecuencia más visible ha sido una fuerte destrucción de puestos de trabajo temporales desde 2008, sobre todo en la primera etapa de la crisis. Ahora bien, en paralelo es importante resaltar el peso mayoritario de los empleos atípicos en los escasos nuevos empleos creados durante este período, incluida la última fase de reactivación de la actividad económica. Ello ha motivado por ejemplo un nuevo repunte de la tasa de temporalidad del empleo, hasta el 26,5% a finales de 2016 (la segunda más elevada de la UE, tras la de Polonia)²⁷.

La renovada creación de empleos precarios ha estado acompañada además de un fuerte deterioro general de las condiciones de vida y trabajo, que se explica tanto por el impacto de la crisis sobre la actividad económica de las empresas, como por los efectos directos de las políticas de austeridad y reformas estructurales implantadas a partir de 2010 en el marco de la Nueva Gobernanza Económica Europea (NGEE). Un proceso que no es exclusivo de España, aunque sea uno de los países donde ha cobrado una mayor intensidad²⁸.

Este proceso ha provocado entre otros efectos una notable devaluación salarial y, asociada a la misma, el repunte significativo de la pobreza laboral: un fenómeno que afecta al 14,8% de la población ocupada como ya se ha señalado –al 13,6% con el alquiler imputado–, y que tiene una especial incidencia en las personas con empleos más precarios.

El corolario de este diagnóstico es que la lucha contra la precariedad laboral debería representar un objetivo prioritario en toda estrategia orientada a promover una salida sostenible y justa de la crisis. Un objetivo cuya consecución debería partir de tres premisas generales:

- En primer lugar, la precariedad laboral es un fenómeno que no puede abordarse desde de la intervención en una única área de actuación, sino mediante un enfoque integral que aborde los diferentes factores determinantes del mismo. Ello no significa lógicamente soslayar la importancia de desarrollar medidas específicas en distintos ámbitos, ni que deban implementarse al mismo tiempo, pero sí tener en cuenta la coordinación de las mismas.
- En segundo lugar, las distintas propuestas que puedan realizarse deberían tener como necesaria referencia el marco institucional vigente del Estado de las Autonomías. Un contexto particularmente complejo, en el que concurren Administraciones con competencias diversas en sus respectivos ámbitos territoriales, al que se suman las orientaciones y directrices emanadas de las instituciones comunitarias. En este marco, un elemento básico para la mayor eficacia de la intervención es la mejora de la coordinación de las diferentes Administraciones – y dentro de las mismas, entre los distintos ámbitos de actuación – sobre la base del respeto a los criterios de equidad y cohesión territorial.

²⁷ Fuente: EUROSTAT, cuarto trimestre de 2016 (población 15-64 años). La tasa de temporalidad es mayor entre las mujeres (26,9%) que en los hombres (26,1%).

²⁸ ROCHA, F. (Coord.), *The New EU Economic Governance and its impacts on the National Collective Bargaining Systems*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, 2014.

- Finalmente, cabe resaltar que el diálogo social tripartito entre el Gobierno y los interlocutores sociales —organizaciones sindicales y empresariales— constituye un instrumento central en la lucha contra la precariedad laboral, tal como se ha reconocido desde organismos internacionales como la OIT. Un instrumento que ha sufrido un notable menoscabo en la actual etapa de crisis, como consecuencia de la aplicación unilateral de las políticas de austeridad y reformas laborales.

En este marco, se plantean a continuación algunos ejes de actuación que se consideran especialmente relevantes, con el fin de aportar elementos de reflexión que permitan contribuir al debate actual planteado en torno a la precariedad del empleo y la pobreza laboral.

Así, un primer eje sería **la reorientación de las políticas macroeconómicas** desarrolladas desde mayo de 2010 en el ámbito de la UE, siguiendo las directrices establecidas en el marco de la NGEE. En este sentido, la Confederación Europea de Sindicatos presentó a finales de 2013 una propuesta alternativa para un “nuevo rumbo para Europa”²⁹. En la misma, se detalla un plan concreto y fundamentado de recuperación basado en el objetivo de invertir un 2% adicional del PIB de la UE cada año durante 10 años. Este plan debería dirigirse a estimular la recuperación de la actividad económica a corto plazo, así como a sentar las bases para la transición hacia un modelo económico más sostenible (que incluya la creación de empleos decentes).

Otra cuestión relevante concierne lógicamente a la capacidad de actuación de los Estados miembros. Es claro que el margen de maniobra a nivel nacional dentro de una región económica integrada como la zona euro es muy limitado. Sin embargo, parece necesaria una nueva estrategia en los países más castigados por la crisis —como España— basada en un enfoque más centrado en la creación de empleo de calidad y que dedique especial atención a los grupos más desfavorecidos. De lo contrario, la consecuencia inevitable será el riesgo de agravamiento del deterioro de la cohesión social y un aumento de la desafección, ya bastante elevada actualmente, entre la población europea respecto del proyecto de integración de la UE.

De forma específica, en el contexto español las organizaciones sindicales han incidido en la necesidad de una serie de actuaciones en el corto plazo tales como: (a) la subida del Salario Mínimo Interprofesional a 800 euros mensuales, para cumplir con el objetivo establecido por la Carta Social Europea; (b) el fin de los procesos de devaluación salarial, y la mejora de las retribuciones como elemento central por sus efectos positivos tanto a nivel micro como macro (sobre la demanda agregada); (c) la recuperación del poder adquisitivo de las/os trabajadoras/es en el empleo público; y (d) la aplicación de medidas orientadas a eliminar la brecha salarial entre mujeres y varones.

En segundo lugar, se plantea promover **la transición justa a un modelo económico más sostenible**. La exigencia de un nuevo modelo productivo es una cuestión que a fuerza de reiteración se ha convertido casi en un lugar común, pero que no por ello sigue siendo menos estratégica ni necesaria. El análisis en detalle de las propuestas para un cambio

²⁹ Confederación Europea de Sindicatos (2013): *Un nuevo rumbo para Europa: Plan de la CES para la inversión, el crecimiento sostenible y empleos de calidad*. Adoptado en la reunión del Comité Ejecutivo de la CES el 7 de noviembre de 2013.

de este tipo excedería los objetivos del presente texto³⁰; no obstante, cabe apuntar de forma sintética dos ejes de actuación especialmente relevantes para el debate.

Por un lado, el fomento de cambios en la composición sectorial de la actividad económica y el empleo, potenciando la modernización de los sectores tradicionales y el desarrollo de otros emergentes. Cabe incidir al respecto en dos elementos: (a) la apuesta por una política industrial realmente efectiva, que permita afrontar tanto los problemas inmediatos a corto plazo –por el impacto de la crisis– como los retos estructurales planteado a las sociedades europeas en el medio y largo plazo (tales como la digitalización)³¹; y (b) la adopción de políticas orientadas a la redistribución de las rentas generadas por el sector más productivo hacia el resto de la sociedad, mediante el desarrollo de nuevos bienes y servicios de calidad que cubrirían nuevas demandas sociales, garantizando en paralelo la mejora de los niveles de bienestar social (por ejemplo, en ámbitos como la sanidad, educación y la atención a la dependencia).

La reorientación del modelo productivo debería implicar por otro lado transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas, que propicien el tránsito de un modelo de competencia basado de forma mayoritaria en la reducción de costes y precios, a otro orientado hacia la innovación, la inversión productiva, los productos y servicios de mayor valor añadido y la calidad del empleo.

Un tercer eje clave de actuación lo constituye ***el fomento de un ordenamiento jurídico favorable a la calidad del empleo***, cuya concreción requeriría como punto de partida la derogación de las últimas reformas laborales, y la adopción de medidas que desincentiven y penalicen la temporalidad injustificada del empleo, reforzando en paralelo el principio de causalidad de la contratación temporal. Para ello, se plantea incidir en elementos como³²:

- Impedir el contrato de obra y servicio para atender la subcontratación de actividades y las concesiones administrativas.
- Reforzar la actuación contra el fraude, aumentando en particular los medios e instrumentos jurídicos de la inspección de trabajo
- Introducir garantías disuasorias al uso del fraude de ley como la regulación de la nulidad a la finalización del contrato en supuestos de fraude de derecho.
- Regular y establecer las garantías jurídicas efectivas que limiten el encadenamiento subjetivo de contratos, sobre la misma persona trabajadora. Y, simultáneamente, prohibir el encadenamiento contractual objetivo, respecto a un mismo puesto de trabajo
- Promover la utilización de los contratos fijo periódico y fijo discontinuo, para la cobertura de las actividades de naturaleza intermitente y/o de temporada.

³⁰ VVAA, *Reflexiones y propuestas para el cambio de modelo productivo en España*, Madrid, Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 13, 2009. ZUFIAUR, JM (Coordinador), *Hacia un cambio de modelo productivo en España*, Madrid, Ediciones Cinca, 2011.

³¹ Sobre la cuestión de la digitalización, ver por ejemplo: ÁREA DE ESTRATEGIAS INDUSTRIALES DE CCOO INDUSTRIA, *Encuentros sobre Digitalización e Industria 4.0. Principales conclusiones*. Madrid, CCOO Industria, 2017.

³² GUAMAN y CORDERO, *Temporalidad...Op.Cit.*, pp. 311-312

- Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores establecido en la Ley 3/2012.
- Desincentivar realmente el recurso a la contratación temporal mediante el incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social, de forma coherente con los efectos que sobre la protección social tiene la inestabilidad laboral
- Establecer un mayor control de la cesión de trabajadores mediante empresas de trabajo temporal, limitando su actividad a los supuestos de contratación temporal del art. 15 ET y al sector privado. En esta misma línea, deben reforzarse los controles sobre las empresas de servicios que actúan de facto como ETTs.
- Prevenir la precariedad “deslaborizada” mediante el establecimiento de mecanismos de seguimiento y control del uso indebido del trabajo autónomo, prácticas no laborales y becas.

Por otro lado, se propone *el fomento de un marco más democrático y equilibrio de relaciones laborales*, que está siendo transformado radicalmente a partir de las últimas reformas legislativas y sustituido por un modelo asentado en la primacía del poder económico empresarial y la autoridad unilateral del poder público, como garantía inaccesible a cualquier puesta en cuestión del mismo.

Las medidas para luchar contra la precariedad laboral deberían coordinarse además con la aplicación de *políticas y actuaciones orientadas a reducir la desigualdad, pobreza y exclusión social*. Unos fenómenos que, como se ha reiterado a lo largo del texto, han registrado un aumento significativo en los últimos años, y que tienen una especial incidencia sobre las mujeres y determinados colectivos afectados (como las personas jóvenes, mayores con bajos niveles de cualificación, e inmigrantes).

De forma específica, ante la situación de urgencia social provocada por la prolongación de la crisis y el agotamiento de las prestaciones por desempleo para un volumen creciente de personas, sería necesaria la implantación en el corto plazo de una renta mínima garantizada. El objetivo de la misma sería proporcionar una prestación económica a todas las personas en disposición de trabajar que carezcan de empleo e ingresos suficientes, mientras dure tal situación de necesidad.

Finalmente, un eje de actuación de más largo recorrido concierne a la *renovación del sindicalismo*. El debate sobre esta cuestión en el seno de las organizaciones sindicales tanto en el ámbito europeo como español tiene un largo recorrido, como ya se ha señalado³³, pero sin duda ha cobrado un renovado vigor en el contexto de la actual etapa de crisis. Las implicaciones prácticas que este debate en curso pueda tener sobre la estructura, organización y funcionamiento futuro de los sindicatos están aún por explorar, sin embargo, en todo su potencial (aunque los sindicatos han puesto en marcha en los últimos años diversas iniciativas).

Las líneas de actuación en este campo son diversas, y su análisis en detalle excedería los objetivos y límites del presente texto. No obstante, cabe mencionar un objetivo de singular relevancia como es el *fortalecimiento de la negociación colectiva*, que

³³ KEUNE, M., “Trade unions, precarious...Op.Cit.

garantice su papel constitucional como instrumento central para la defensa y preservación de los derechos y condiciones laborales de las/os trabajadoras/es.

La razón es que el escenario actual de la actividad económica plantea algunos retos especialmente relevantes para el papel que puede jugar la negociación colectiva en la lucha contra la precariedad laboral, entre los que cabe mencionar:

- La creciente *reestructuración y fragmentación del perímetro empresarial*, debido a los cambios en los esquemas tradicionales de organización y funcionamiento de las empresas, impulsados por fenómenos como: (a) la profundización del *outsourcing* y la subcontratación; (b) la prevalencia de la cultura de la *financiarización*; y (c) la emergencia de nuevos modelos de negocio –desde las empresas multiservicios a las plataformas de intermediación *on line*– cuyo desarrollo está conllevando un fuerte aumento de la precariedad laboral y la creciente evasión de las responsabilidades empresariales³⁴.
- Las *transformaciones en las modalidades de empleo*, que están potenciando una progresiva diversificación de la relación salarial y el desarrollo de nuevas formas atípicas de empleo³⁵. Particularmente, cabe referirse a las formas emergentes de empleo digital como el *crowdwork* o el *trabajo a demanda vía apps* que –si bien todavía no tienen un peso relevante en términos de volumen– se espera que registren un progresivo aumento en paralelo al desarrollo de la economía digital. La razón es la mayor vulnerabilidad de las personas que desarrollan su actividad en estos empleos debido, entre otros factores, a que su situación profesional se ubica en términos generales una zona intermedia entre el empleo autónomo y el asalariado (trabajo autónomo económicamente dependiente).
- La continuidad de las presiones para potenciar y extender un modelo de *descentralización desorganizada* de la negociación colectiva en el ámbito de la UE, por parte tanto de las instituciones comunitarias y organismos internacionales, como de las organizaciones empresariales³⁶. Esta es una cuestión de singular trascendencia en la medida en que, como pone de manifiesto el análisis comparado a nivel internacional, la existencia y consolidación de la negociación colectiva sectorial –así como de mecanismos de extensión de los convenios– constituye un elemento central para la lucha contra la precariedad laboral³⁷.
- El *empobrecimiento de los contenidos de los convenios colectivos*, en relación a materias como el fomento del empleo, la lucha contra la precariedad y la igualdad de género y de trato. Esto se ha puesto de relieve con la significativa reducción de

³⁴ En relación a las empresas multiservicios, ver: VICENTE, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Barcelona, Atelier, 2016. Sobre el impacto en la calidad del empleo de las nuevas plataformas desarrolladas en el marco de la economía digital, ver: BERG, J. *Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers*. ILO, Conditions of Work and Employment Series, n° 74. Geneva, 2016. HUWS, U. *Labor in the Digital Global Economy. The Cibertariat Comes of Age*, New York, Monthly Review Press, 2014. SRNICEK, N., *Platform Capitalism*, Cambridge, Polity, 2017.

³⁵ EUROFOUND, *New forms of employment*, Luxembourg Publications Office of the European Union, 2015.

³⁶ KOUKIADAKI, A.; TÁVORA, I.; and MARTÍNEZ, M. *Joint regulation and labour market policy in Europe during the crisis*, Brussels, ETUI, 2016.

³⁷ EBISUI, M., *Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining*, Geneva, International Labour Office, Working Paper n° 36, 2012.

las denominadas “cláusulas cualitativas” incluidas en los convenios colectivos firmados desde el inicio de la Gran Recesión³⁸. A ello se suma además la presión ejercida desde diversos ámbitos institucionales y empresariales para consolidar un modelo “restringido” de negociación colectiva, en el que el contenido de los convenios se limitaría a abordar la formación de los salarios vinculados al desempeño económico de las empresas y su productividad.

La delimitación de las actuaciones concretas que puedan desarrollarse para afrontar los retos apuntados corresponderá lógicamente a los sujetos negociadores, atendiendo a las características y condicionantes de cada ámbito de negociación. En este sentido, es importante señalar que –a pesar del escenario tan difícil que ha tenido que afrontar la negociación colectiva en España en los últimos años– es posible encontrar prácticas de interés orientadas a promover el empleo y la mejora de las condiciones laborales de los colectivos más vulnerables, cuyo contenido sería relevante extender en el actual contexto de recuperación de la actividad económica³⁹.

En todo caso, del acierto que se tenga en la formulación de las propuestas y sobre todo de su materialización efectiva dependerá, en buena medida, el papel que puede y debe jugar el sindicalismo –tanto a nivel nacional como internacional– en la lucha contra la precariedad laboral y el fomento del empleo decente en el siglo XXI.

³⁸ Para un análisis de ámbito europeo ver: EUROFOUND, *Collective bargaining in Europe in the 21st century*, Luxembourg, Publications Office of the European Union, 2015. Para el contexto español, ver: MORENO, R., “La dinámica de la negociación colectiva”, CRUCES J.; LAGO, J; MORENO, R.; ROCHA, F.; y SANZ, E., *El impacto de la reforma laboral de 2012 en la negociación colectiva (2012-2015)*. Madrid, Lefebvre-El Derecho, 2016 (pp.9-72).

³⁹ A modo ilustrativo, un análisis relativo a un colectivo especialmente afectado por la precariedad como el de las personas jóvenes puede encontrarse en: MARTÍNEZ, A.; y ROCHA, F., “El papel de la negociación colectiva en el fomento del empleo de las personas jóvenes”, *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, nº 25, diciembre de 2015 (pp. 117-139),.