

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Estudios

FUNDACION
1 MAYO
1988-2013

25

71 • OCTUBRE 2013



**CRISIS, POLÍTICAS DE
AUSTERIDAD Y
TRABAJO DECENTE**

WWW.1MAYO.CCOO.ES

CRISIS, POLÍTICAS DE AUSTERIDAD Y TRABAJO DECENTE

FUNDACIÓN 1º DE MAYO
C/ Longares, 6. 28022 Madrid
Tel.: 91 364 06 01
1mayo@1mayo.ccoo.es
www.1mayo.ccoo.es

COLECCIÓN ESTUDIOS, NÚM: 71
ISSN: 1989-4732

© Madrid, Octubre 2013

CRISIS, POLÍTICAS DE AUSTRERIDAD Y TRABAJO DECENTE

FERNANDO ROCHA SÁNCHEZ

DIRECTOR DEL AREA DE EMPLEO, RELACIONES LABORALES Y ECONOMÍA SOCIAL
DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

JESÚS CRUCES AGUILERA

SOCIÓLOGO. COORDINADOR DEL SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

LUIS DE LA FUENTE SANZ

SOCIOLOGO DEL SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

AMAIA OTAEGUI JÁUREGUI

SOCIÓLOGA DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

SERVICIO DE ESTUDIOS DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN

1. LAS REFORMAS LABORALES Y EL TRABAJO DECENTE

- 1.1. Objetivo estratégico: promover la creación de empleo
- 1.2. Objetivo estratégico: protección social y condiciones de trabajo
- 1.3. Objetivo estratégico: promover el diálogo social y el tripartismo
- 1.4. Objetivo estratégico: respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo
- 1.5. La lucha contra la precariedad laboral: elementos para la actuación

2. EL TRABAJO DECENTE Y LOS SALARIOS

- 2.1. Evolución de los salarios y la distribución de la renta
- 2.2. El poder de negociación sobre los salarios
- 2.3. Reflexiones finales

3. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA LABORAL

- 3.1. Tiempo de trabajo como concepto multidimensional
- 3.2. Los cambios en el tiempo de trabajo durante la crisis
- 3.3. Reflexiones finales

4. IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

INTRODUCCIÓN

El debate sobre la precariedad laboral en el mercado de trabajo español no es nuevo; de hecho, son numerosos los estudios que en las últimas décadas han abordado desde diferentes perspectivas –jurídica, económica, sociológica, psicológica...– la magnitud, causas y manifestaciones de este fenómeno, así como sus consecuencias sobre las condiciones de vida y trabajo de las personas afectadas por el mismo.

El contexto actual de crisis económica ha generado sin embargo un renovado interés por esta temática¹, por una doble razón.

La primera tiene que ver con el notable crecimiento del empleo precario en la última etapa expansiva del ciclo económico registrado desde mediados de los años 90 hasta finales de 2007. Una dinámica similar a la seguida en el conjunto de la Unión Europea (UE), pero que experimentó una mayor intensidad en España².

La importancia de este proceso radica no sólo en sus efectos sobre las condiciones de vida y trabajo de las personas sino asimismo en sus consecuencias negativas a nivel macro, tal como han puesto de relieve diferentes estudios internacionales que han resaltado el papel jugado por la precariedad laboral y sus vínculos con el aumento de la desigualdad social entre las raíces detonantes de la actual crisis económica³.

En este sentido, el análisis en detalle de la evolución del mercado de trabajo español desde 2008 permite afirmar que el elevado nivel de precariedad laboral ha sido uno de los principales factores determinantes del mayor grado de vulnerabilidad del empleo en ante el cambio en el ciclo económico. Así, uno de los principales rasgos diferenciales de la presente crisis en relación a la que tuvo lugar en los años 90 es que el ajuste laboral ha recaído con mayor intensidad sobre el empleo asalariado temporal, que tenía una elevada presencia en algunos de los sectores más afectados por la destrucción de empleo (como la construcción y el comercio)⁴.

La segunda razón del renovado interés por el fenómeno de la precariedad consiste en los efectos sobre el empleo de las políticas anticrisis adoptadas en el marco de la estrategia de austeridad impulsada por la UE. Más concretamente, por las sucesivas reformas del mercado de trabajo de 2010 y 2012, que esencialmente han estado orientadas a promover una mayor flexibilidad de las instituciones laborales –contratación, despido, negociación colectiva...– desde la premisa que ello constituye un requisito indispensable para favorecer la creación de empleo con independencia de la

¹ Por ejemplo, dos recientes trabajos colectivos que abordan el fenómeno de la precariedad son: Guamán, A. (Dir.); Cordero, V. (Coord.) (2013): *Temporalidad y Precariedad del Trabajo Asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Bomarzo.; Tejerina, B.; Cavia, B.; Fortino, S., y Calderón, J. (Edits.) (2013): *Crisis y precariedad vital*. Tirant lo blanch.

² McKay, S.; Jefferys, S.; Paraksevopoulou, A.; and Keles, J. (2010): *Study on precarious work and social rights*. Working Lives Research Institute, London Metropolitan University.

³ Por ejemplo: Stiglitz, J. (2012): *El precio de la desigualdad*. Taurus; Galbraith, J. (2011): *Inequality and Instability: A Study of the World Economy Just Before the Great Crisis*. Oxford University Press

⁴ Ello no significa sin embargo que a medida que ha avanzado la crisis no se hayan extendido sus efectos sobre el empleo asalariado indefinido; una tendencia que comenzó a apuntar a finales de 2009 y que se ha consolidado en los años siguientes. Para un estudio en detalle, ver: Rocha, F. y Aragón, J. (2012): *La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España*. Fundación 1º de Mayo, colección de Informes nº 55.

calidad del mismo (especialmente, para los grupos con mayores niveles de desempleo, como las personas jóvenes).

La aplicación de estas reformas ha sido reclamada por diferentes organismos e instituciones internacionales y nacionales, así como desde el ámbito empresarial, que en los últimos años han defendido reiteradamente que la mayor intensidad de los efectos de la crisis en España –en comparación a otros países europeos– se debe fundamentalmente a la rigidez de las instituciones laborales.

Este argumento no tiene en cuenta sin embargo que –con la misma legislación laboral a la que ahora se tilda de rígida y se culpa del aumento del paro– España fue el país que más empleo creó de Europa en el período 1995-2007. O que, desde entonces, los niveles de paro presentan en España una significativa diversidad territorial, difícilmente imputable a una regulación legal única para el conjunto del Estado⁵.

A ello cabe añadir que, tal como ponen de manifiesto los resultados de diferentes estudios, las múltiples reformas laborales implantadas en España las últimas tres décadas –y que, salvo algunas excepciones, han tenido una clara orientación “flexibilizadora”– no han tenido una incidencia significativa en la creación neta de empleo, pero sí han contribuido a una mayor precariedad del mismo⁶.

En este sentido, *las “reformas laborales de la crisis”– y muy especialmente la de 2012– constituyen una apuesta estratégica por el fomento de la precariedad como fórmula de empleo.* Una apuesta que no es ciertamente novedosa –de hecho se inscribe en la larga “dirección precarizadora” del marco laboral iniciada con la reforma del Estatuto de los Trabajadores de 1984– pero que sin duda representa un salto cualitativo por la magnitud de su embate contra los elementos fundamentales del derecho del trabajo.

El empleo precario se ha calificado de forma gráfica como “un escándalo de la sociedad actual. Es todo lo contrario del trabajo decente que promueve la OIT”⁷. Desde esta perspectiva, resulta pertinente por tanto afirmar que *el principal reto que se plantea a la agenda del trabajo decente en España es la lucha contra la precariedad laboral.* Un reto que, en función de los objetivos estratégicos establecidos por la OIT para dicha agenda, debería contemplar no sólo la preservación de los derechos fundamentales del trabajo y la mejora de las condiciones laborales y la protección social, sino asimismo la creación de un volumen suficiente de puestos de trabajo decentes y sostenibles que permita paliar la dramática situación de desempleo que a mediados de 2013 afecta a seis millones de personas.

⁵ La tasa de paro en España en el segundo trimestre de 2013 es del 26,3%, registrándose una diferencia de 20 puntos entre la Comunidad con un nivel de desempleo más alto –Andalucía, con el 35,8%– y la que tiene el más bajo (País Vasco, con el 15,5%). Datos de la Encuesta de Población Activa (segundos trimestres).

⁶ El Estatuto de los Trabajadores ha tenido múltiples reformas desde su aprobación en 1980. Para un análisis en detalle de las reformas aprobadas entre 1980 y 2011 y sus efectos sobre el empleo, ver Fundación 1º de Mayo: *52 reformas del Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Fundación 1º de Mayo. Madrid, 2012 (disponible en www.1mayo.ccoo.es).

⁷ Marín, E. (2013): “El trabajo precario, un problema internacional”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, volumen 13, nº 1 (p. 172).

El presente informe tiene como objeto general contribuir al debate público sobre la precariedad laboral en España y sus repercusiones sobre la calidad del empleo y el trabajo decente en el contexto de la presente crisis económica⁸.

Para ello, se realiza en primer lugar una visión general sobre las repercusiones de las políticas de austeridad y las reformas laborales sobre el trabajo decente. Posteriormente, se aborda un análisis más específico del impacto de la misma sobre tres componentes especialmente relevantes del trabajo decente, como son: salarios y rentas; tiempo de trabajo; e igualdad y negociación colectiva.

⁸ Salvo mención expresa, el análisis se centra en la esfera del trabajo productivo sin considerar la del trabajo reproductivo. Un ámbito indudablemente relevante, pero que requeriría de un examen específico que desbordaría los objetivos del presente informe.

1. LAS REFORMAS LABORALES Y EL TRABAJO DECENTE EN ESPAÑA

La *Gran Recesión*⁹ ha tenido un fuerte impacto sobre la actividad económica en España, cuyas consecuencias sobre los mercados de trabajo –principalmente, en términos de destrucción de empleo y aumento del paro– han provocado un significativo deterioro de las condiciones de vida y trabajo de una amplia parte de la población.

La dramática realidad del desempleo, que en el segundo trimestre de 2013 afecta a seis millones de personas, constituye sin duda el signo más visible del impacto laboral de la crisis. Pero la magnitud de este impacto tiende a dejar en un segundo plano otros aspectos de especial trascendencia, como los efectos negativos de la crisis sobre la calidad del empleo. Unos efectos propiciados de forma determinante por las políticas laborales adoptadas unilateralmente por los sucesivos gobiernos desde mayo de 2010, en el marco de la estrategia de austeridad impulsada por las instituciones comunitarias.

La combinación del crecimiento del paro y de la mayor precariedad del empleo ha tenido como una consecuencia particularmente preocupante el aumento de los riesgos de desigualdades laborales y sociales, empeoramiento del bienestar individual y familiar, deterioro del grado de equidad en la distribución de la renta e incluso de aumento de la pobreza¹⁰.

La gravedad de esta dinámica radica en que, si bien sus efectos pueden ser parcialmente compensados por algunos mecanismos sociales y redistributivos, una vez consolidados se convierten en problemas crónicos difíciles de revertir, lo que sin duda contribuirá a profundizar los niveles de segmentación del mercado de trabajo y por extensión del conjunto de la sociedad española. Un proceso que incide de forma particular sobre las mujeres y los colectivos más afectados por los efectos laborales de la crisis, tales como: jóvenes, personas con menores niveles de cualificación, inmigrantes y trabajadores mayores de 45 años con bajos niveles de formación (y que han desarrollado su actividad profesional en los sectores productivos más afectados)¹¹.

La OIT ha establecido que el *Programa del Trabajo Decente* debe desarrollarse a través de la aplicación de cuatro objetivos estratégicos definidos como universales y que se consideran inseparables en la medida en que se refuerzan mutuamente: (a) promover el empleo creando un entorno institucional y económico sostenible; (b) adoptar y ampliar medidas de protección social –seguridad social y protección de los trabajadores– que sean sostenibles y estén adaptadas a las circunstancias nacionales; (c) promover el diálogo social y el tripartismo; y (d) respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Además, señala que la igualdad de género y la no discriminación deben considerarse cuestiones transversales en el marco de los objetivos estratégicos antes mencionados¹².

⁹ Este es un término popularizado por diversos autores para remarcar la importancia de esta crisis en relación a otras registradas en las últimas décadas, estableciendo un paralelismo – en cuanto a su gravedad – con la “Gran Depresión” de los años 30.

¹⁰ Aragón, J.; Cruces, J.; De la Fuente, L.; Martínez, A.; S.Llopis, E. (2012): *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Fundación 1º de Mayo, colección de Estudios nº 56.

¹¹ Álvarez, C.; Davia, M.; y Legazpe, N. (2013): “Impacto laboral de la crisis económica: privación de empleo y precariedad”, *Papeles de Economía Española* nº 135.

¹² OIT (2008): *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. OIT.

El objetivo de este apartado es abordar el impacto de la crisis económica sobre el trabajo decente en España. Para ello, se parte de una aproximación general en la que, tomando como marco de referencia el programa de trabajo decente de la OIT, se exponen algunas de los principales efectos provocados por las políticas anticrisis adoptadas desde 2010.

Más concretamente, se trata de poner de manifiesto cómo la consecución de los cuatro objetivos definidos por la OIT se han visto seriamente afectada en España en el contexto de la presente crisis, entre otros factores como consecuencia de la aplicación de las reformas laborales adoptadas unilateralmente en 2010 y 2012.

No se pretende realizar una estimación detallada, que por lo demás resultaría parcial (dado que a la falta de información estadística suficiente se suma el calado estructural de las medidas, que sitúan sus efectos en el largo plazo). Pero sí aportar algunos elementos que permiten sostener la tesis de que la salida de la crisis no se está orientando hacia el fomento de la sostenibilidad y la calidad del empleo y las condiciones de trabajo –y por tanto, al fortalecimiento trabajo decente– sino hacia la precarización del mismo.

1.1. Objetivo estratégico: promover la creación de empleo

A mediados de 2007 comenzaron a detectarse los primeros síntomas de desaceleración de la actividad económica a nivel internacional, cuya repercusión sobre el mercado de trabajo comenzaría a manifestarse en la segunda mitad de 2008. A partir de entonces, comienza en España una dinámica de retroceso continuado del empleo –especialmente, en el primer año– que se extiende hasta 2013.

El balance de este proceso es la pérdida de 3,7 millones de empleos entre los años 2008 y 2013, la creación de 106 mil nuevos puestos de trabajo y un saldo negativo de 3,6 millones al final del período¹³.

Como resultado de ello, el volumen de empleo ha descendido hasta los 16,8 millones de personas y la tasa de empleo ha retrocedido en 9,6 puntos porcentuales, hasta situarse en el 44% en 2013. Estos datos permiten confirmar la tesis de la elevada sensibilidad del mercado de trabajo español ante los cambios en el ciclo económico en la medida en que –ante variaciones negativas del Producto Interior Bruto (PIB) similares a las sufridas por otros países– ha registrado en cambio una destrucción de empleo mucho más intensa.

El análisis en detalle de la evolución del mercado de trabajo permite apuntar algunas tesis relevantes sobre los factores determinantes del deterioro del empleo experimentado en este período¹⁴.

Impacto inicial de la crisis asociado a las debilidades del modelo productivo, y agravamiento en una segunda etapa como consecuencia de las políticas de austeridad

El análisis de la evolución del empleo en España durante la crisis ofrece evidencia empírica suficiente sobre *la existencia de una estrecha relación entre el tipo de*

¹³ Encuesta de Población Activa (segundos trimestres de 2008 y 2013).

¹⁴ Rocha, F.; y Aragón, J., op.cit.

especialización productiva consolidado en la última fase expansiva del ciclo económico y la intensa destrucción de empleo, así como su mayor impacto en grupos sociales específicos, a la que se ha añadido posteriormente la política de recortes –especialmente en el gasto del sector público– que ha contribuido a agravar los efectos de la crisis en la segunda etapa de la misma.

Así, desde mediados de los años 90 hasta 2007 se registró en España una etapa de prolongada expansión, en el que se consolidaron algunos de los rasgos diferenciales que caracterizan el patrón de crecimiento de la actividad económica en relación a otros países europeos.

Más concretamente, el estudio en detalle de dicha etapa permite resaltar que en la misma se produjo una significativa relación entre una tendencia a la especialización del crecimiento en sectores con bajos niveles de innovación y productividad, la creación de empleo con bajos requerimientos de cualificación y alta temporalidad, y la profundización de la segmentación de los mercados de trabajo¹⁵.

Todos elementos contribuyeron a potenciar una intensa creación de empleo, pero también a una mayor vulnerabilidad del mismo ante el cambio en el ciclo económico, como se ha puesto claramente de relieve en la etapa inicial de la crisis. Una vulnerabilidad que ha afectado con mayor intensidad a determinados grupos de población que ocuparon en mayor proporción los puestos de trabajo menos productivos durante la etapa de expansión, como son las personas con bajos niveles de formación, jóvenes – sobre todo, varones con menores niveles de formación– e inmigrantes.

En este sentido, frente a las tesis planteadas por el discurso neoliberal, es necesario remarcar que el problema del empleo en España ni el origen de la segmentación del mercado de trabajo radica en las instituciones laborales. Naturalmente, una mayor flexibilización de las mismas puede contribuir a más precariedad del empleo, pero en última instancia las causas de la segmentación no se encuentran del lado de la oferta de la fuerza de trabajo sino de la demanda, más concretamente: en una determinada organización de la producción, que diferencia entre puestos de trabajo más y menos productivos, y de un modelo de gestión empresarial orientado a buscar la competitividad vía reducción de costes y precios. De ahí que las propuestas que plantean la adopción de un modelo de contrato único sólo darían lugar a una eliminación “nominal” y no real de la segmentación.

Las relaciones entre estructura productiva y mercado de trabajo no son necesariamente unívocas, en la medida en que el crecimiento de los distintos sectores –incluyendo aquellos considerados como más “tradicionales”– puede apoyarse en bases alternativas de inversión productiva, innovación y formación, que incidan a su vez en la creación de empleos de calidad.

Es importante tener en cuenta de otro lado que en el año 2011 se registró un nuevo deterioro de la situación económica, que provocó el fenómeno conocido convencionalmente como “W” o “doble hoyo recesivo” (*double dip*), es decir: la recaída de la actividad económica en una nueva recesión, tras la primera superada técnicamente a mediados de 2010. Un deterioro que no es casual, sino que es consecuencia del giro

¹⁵ Para un análisis en profundidad, ver Rocha, F.; Aragón, J.; y Cruces, J. (2008): *Cambios productivos y empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

experimentado por las políticas anticrisis decidido por los gobiernos europeos, que dejaron de priorizar objetivos como el estímulo a la recuperación de la actividad económica y la reforma del sistema financiero a favor de otros como la recapitalización de las principales entidades de crédito y las políticas de austeridad y ajuste presupuestario¹⁶.

La aplicación de estas políticas por el anterior gobierno socialista a partir de mayo de 2010 y, con mayor intensidad, por el nuevo gobierno conservador, han comenzado a tener un efecto contractivo en la actividad económica y sobre el empleo (como pone de manifiesto la destrucción de empleo público que empieza a registrarse a finales de 2011).

El corolario de todo esto es que el debate sobre el empleo en España no puede limitarse al ámbito estrictamente jurídico –aunque la regulación de las instituciones laborales tiene lógicamente una gran importancia– sino que debe ampliarse, cuestionando en el corto plazo los efectos negativos de las políticas de austeridad sobre la recuperación de la actividad económica, y en el medio plazo promoviendo la reflexión sobre el necesario cambio de las bases del modelo productivo.

Las reformas laborales han contribuido a agravar la destrucción de la ocupación

Una cuestión particularmente controvertida en el debate sobre la actual crisis en España tiene que ver con el efecto de las principales reformas laborales aprobadas en esta etapa, en relación a dos de los objetivos prioritarios de las mismas: el fomento de la creación de empleo; y la reducción de la dualidad del mercado de trabajo y de la temporalidad contractual¹⁷.

En relación a la creación de empleo, la dinámica del mercado de trabajo ha estado determinada por la evolución de la actividad económica que, como ya se ha señalado, registró una nueva recesión a finales de 2011. Ello determinó un nuevo repunte en la destrucción del empleo que se extendió a lo largo de 2012 y ha continuado en 2013.

La caída en la actividad económica constituye por tanto el principal factor determinante del duro ajuste del empleo registrado a partir de 2012. Un ajuste estrechamente asociado al impacto de las políticas de austeridad, particularmente en el empleo del sector público, pero en el que también ha incidido una reforma laboral que ha contribuido de forma significativa a facilitar y abaratar el despido (tanto en el sector privado como en el público).

En este sentido, los resultados del análisis de la relación cuantitativa entre la variación del PIB y el empleo –antes y después de la reforma laboral de 2012– permiten

¹⁶ La referencia temporal de este giro se sitúa en el Consejo Europeo de 9 de mayo de 2010, a partir del cual las instituciones comunitarias han promovido la aplicación de las políticas de austeridad y de reformas estructurales.

¹⁷ *Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo* (BOE, 18 de septiembre de 2010); y *Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 11 de febrero de 2012), cuyo texto definitivo es la *Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral* (BOE, 11 de febrero de 2012). Ambas reformas suscitaron el rechazo de las organizaciones sindicales, y su aprobación motivó de hecho la convocatoria de dos huelgas generales.

cuantificar los efectos negativos de la misma sobre la evolución de la ocupación¹⁸. Así, por cada décima de caída del PIB la destrucción del empleo en el conjunto de las personas ocupadas se incrementó en un 186% en 2012 en comparación con 2009. Además, si bien los efectos de la destrucción del empleo fueron generalizados para el conjunto de personas ocupadas, tuvieron una mayor intensidad sobre algunos de los colectivos más afectados por la reforma laboral (tabla 1).

Tabla 1. Variación del PIB/Empleo (miles)

EMPLEO POR CADA DÉCIMA DE PIB	VARIACIÓN 2009	VARIACIÓN 2012	VARIACIÓN 2012/2009
Total ocupados	-32.730	-60.714	186%
Ocupados a tiempo completo	-32.514	-70.786	218%
Total asalariados	-22.027	-64.571	293%
Asalariados sin construcción	-15.784	-50.714	321%
Asalariados indefinidos privados	-6.000	-26.071	435%
Total asalariados indefinidos	-4.000	-28.929	725%
Asalariados temporales público	-1.027	-12.786	1.245%

Fuente: Lago, S. (2013): *Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Estudios nº 61 (p.15).

A la luz de estos datos es posible afirmar, por tanto, que las reformas laborales no sólo no han contribuido a la creación neta de empleo, sino que han agravado en el corto plazo la destrucción del mismo.

Las reformas laborales apuestan por la precariedad como fórmula de fomento del empleo

Además de su contribución a la destrucción de la ocupación a corto plazo, las reformas laborales aprobadas en los últimos años tienen indudablemente una trascendencia mucho mayor en relación a la calidad del empleo.

La doctrina jurídica más crítica ha señalado de forma reiterada que estas reformas, y muy especialmente la de 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. Una senda que además presenta una significativa incongruencia entre sus objetivos y contenidos, en la medida en que “la apelación al empleo estable, omnipresente en todas las reformas laborales que vienen sucediéndose en nuestro país al menos desde 1997, se ha convertido, por extraño que resulte, en un elemento depredador de las garantías laborales”¹⁹.

¹⁸ Lago, S. (2013): *Un análisis cuantificado de los efectos de la Reforma Laboral sobre el empleo*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Estudios nº 61.

¹⁹ Pérez, J. (2012): “El contrato de apoyo a los emprendedores: una nueva vuelta de tuerca a la precariedad como fórmula de fomento del empleo”, *Revista de Derecho Social*, nº 57 (p.52).

El análisis en detalle de los contenidos de esta reforma excedería los límites del presente informe. No obstante, es importante destacar aquellos elementos que afectan de forma más relevante a la calidad del empleo:

- *Nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores*. Se trata de un contrato que sólo podrán utilizar las empresas de menos de 50 trabajadores y que establece un período obligatorio de prueba con una duración de 1 año, en el que el trabajador podrá ser despedido sin causa que lo justifiquen ni indemnización compensatoria. Además del menoscabo en los derechos del trabajador, existe el riesgo de que las empresas utilicen el periodo de prueba de un año para transformar este contrato en un contrato temporal de hecho, de baja calidad y con costes de rescisión nulos²⁰.
- *Mayor flexibilidad del contrato de aprendizaje y formación*, en aspectos como: la ampliación de la duración máxima del contrato a tres años; la elevación de la edad hasta los 30 años, que en la práctica puede suponer que se termine el contrato con 33 (si dura 3 años); la posibilidad de que el trabajador aprendiz sea contratado de nuevo bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa para una actividad u ocupación distinta; y la desvinculación del contrato de la posibilidad de obtener una titulación a través de la formación, para quienes no la tuvieran con anterioridad. El riesgo es que el aprendizaje devenga una fórmula de abaratamiento del trabajo de los jóvenes y que este tipo de contrato obligue a los jóvenes a permanecer años en una situación permanente de inestabilidad y salario reducido en trabajos de escasa cualificación, sin lograr una verdadera, efectiva y homologable capacitación y especialización profesional.
- *Modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial*, que incluye la eliminación de la prohibición de realizar horas extraordinarias, además de las complementarias.
- *Modificación de la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)*, permitiendo que puedan realizar contratos de formación y aprendizaje. Una medida que supone dotar de un mayor protagonismo al papel que tienen asignado las ETT en el mercado de trabajo, y que continua la senda de las reformas legislativas de 2010 (que propició entre otros aspectos la posibilidad de que las entidades con ánimo de lucro puedan actuar en el ámbito de la colocación e intermediación; o también la apertura, anteriormente vetada, a que trabajadores de ETT puedan ser contratados para realizar trabajos peligrosos e insalubres)²¹.

²⁰ En este sentido, se ha señalado que este contrato implica “una quiebra radical de los criterios de estabilidad del empleo, mediante un dilatadísimo período de prueba que sumerge el contrato en un mar de precariedad, muy por encima incluso de nuestras experiencias contractuales más descausalizadas” (Pérez, op.cit, p. 51).

²¹ Conviene recordar al respecto que los empleos contratados a través de una ETT suelen presentar un alto grado de incertidumbre y escasa duración; así, según los datos del Anuario de Estadísticas Laborales, en torno al 54% de estos empleos en España tiene menos de 1 mes de duración. Ver: Chacartegui, C. (2012): “La actuación de las empresas de trabajo temporal como agencia de colocación. La crisis como pretexto en el avance de la iniciativa privada”, *Revista de Derecho Social*, nº 57.

- *Mayor flexibilidad en el régimen jurídico de los despidos*, que amplía las causas, suprime requisitos administrativos y abarata significativamente el coste de las indemnizaciones compensatorias.
- *Notable aumento del poder empresarial para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo*. La reforma consagra un modelo de flexibilidad interna “no negociada”, en el que se elimina la participación de los representantes de los trabajadores y se favorece la capacidad unilateral del empresario para modificar e imponer condiciones de trabajo (en relación a materias como salario, jornada, clasificación profesional...).
- *Reforma del sistema de negociación colectiva*, en elementos como: (a) favorecer las posibilidades de inaplicación en las empresas de los convenios colectivos (descuelgues); (b) potenciar la descentralización de la negociación colectiva, reforzando el ámbito de empresa. Un cambio contraproducente que repercutirá muy negativamente en el derecho a la negociación colectiva, considerando el elevado minifundismo de la estructura empresarial en España; y (c) la limitación a la ultraactividad de los convenios colectivos.

A todo ello se suma además una estrategia de empleo que ha hecho del “*fomento del emprendimiento*” una de sus banderas emblemáticas, a través de una serie de medidas dirigidas especialmente a las personas jóvenes²². Más allá del contenido concreto de las medidas, es importante resaltar que su sentido último está orientado en esencia a *trasladar la responsabilidad de crear empleo a los propios trabajadores*. Una filosofía que por otra parte no es novedosa, ya que viene siendo alentada desde hace años por las instituciones comunitarias, y que implica plantear a las personas desempleadas la búsqueda de soluciones biográficas o individuales a una situación cuyas raíces tienen un carácter sistémico (diluyendo al mismo tiempo la responsabilidad de los empresarios y los poderes públicos).

En suma, es posible afirmar la reforma laboral de 2012 supone un salto cualitativo en la “lógica de la precarización”, cuyos efectos tienen un calado estructural que se pondrá de manifiesto en el medio plazo, y que contribuirán a profundizar los niveles de desigualdad y segmentación de los trabajadores; pero que incidirán asimismo en “desincentivar” el desarrollo de estrategias empresariales orientadas a competir sobre bases alternativas a la reducción de costes y precios, tales como la inversión productiva, la innovación y la calidad del empleo.

1.2. Objetivo estratégico: protección social y condiciones de trabajo

La OIT contempla dentro de este objetivo estratégico la adopción de medidas estructuradas en tres ejes: (a) la ampliación de la seguridad social a todas las personas, incluidas medidas para proporcionar ingresos básicos a quienes necesiten esa protección, y la adaptación de su alcance y cobertura para responder a las nuevas necesidades e incertidumbres generadas por la rapidez de los cambios tecnológicos, sociales, demográficos y económicos; (b) condiciones de trabajo saludables y seguras; y (c) medidas en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso

²² *Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016*.

y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esa clase de protección²³.

Tras cinco años de crisis, es posible afirmar un deterioro de las diferentes dimensiones apuntadas en España, como resultado tanto a la dinámica seguida en la actividad productiva y el mercado de trabajo, como a las políticas de austeridad aplicadas.

Las formas de empleo precario exceden el trabajo asalariado temporal

La precariedad laboral suele identificarse exclusivamente con el trabajo asalariado de duración determinada, pero ello constituye una interpretación reduccionista ya que no contempla otras formas o modalidades de empleo precario. De forma sintética, se apunta a continuación una tipología de las principales modalidades de empleo precario que han cobrado una creciente extensión e importancia en el ámbito de la UE²⁴.

Así, una primera estaría constituida por los “***empleos atípicos***”, que comprenderían tres tipos: empleos de duración determinada; empleos a tiempo parcial; y empleos indirectos a través de entidades como subcontratistas, agencias de trabajo temporal, concesionarios u otra tercera parte desde el punto de vista formal.

Los dos primeros tipos pueden considerarse como adaptaciones de la relación típica o estándar de empleo, definidos bien en base a la duración del contrato o del número de horas trabajadas. El tercer tipo constituye sin embargo una desviación más profunda de la norma contractual “típica”, en la medida en que se conforma una relación triangular entre una tercera parte –que actúa como empleador–, la empresa donde se ubica el puesto de trabajo y la persona contratada que va a desempeñarlo.

Desde la doctrina jurídica se ha señalado que la ruptura de la relación bilateral lineal entre un trabajador y un empleador, provocada por la creciente diversificación y complejidad de las figuras empresariales, constituye de hecho uno de los factores más determinantes de la “explosión” de la precariedad en la última década. Una dinámica con notables consecuencias sobre el ámbito laboral, que se perfila como uno de los principales retos a los que se enfrenta en la actualidad el Derecho del Trabajo²⁵.

Una segunda modalidad consiste en los denominados “***empleos muy atípicos***”, que integrarían cuatro clases diferentes: (a) contratos temporales “muy cortos”, de menos de 6 meses de duración (una categoría que comprendería también a los contratos “muy cortos” a través de una tercer entidad); (b) contratos “muy cortos” a tiempo parcial, de menos de 10 horas por semana; (c) contratos orales o no formalmente escritos; y (d) contratos de “cero horas” o “por llamada”, que se caracterizan porque no especifican el número de horas de trabajo pero exigen la disponibilidad inmediata para cuando son requeridos o “llamados” por las empresas²⁶.

²³ OIT (2008, op.cit., p. 10).

²⁴ Esta es una tipología general y no exhaustiva, que necesariamente debería adaptarse al contexto institucional, productivo y laboral de cada país. Por otro lado, es importante resaltar que las formas de empleo precario suelen entrecruzarse y combinarse en la práctica.

²⁵ Para un análisis jurídico general de esta temática, ver Gaeta, L., y Gallardo, R. (Dirs.) (2010): *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*. Editorial Bomarzo.

²⁶ La posibilidad de utilizar esta modalidad contractual ha sido reclamada recientemente por las organizaciones empresariales españolas, que en una vuelta de tuerca han pedido la incorporación al marco

Diferentes estudios realizados a nivel europeo sobre estas modalidades contractuales altamente flexibles permiten apuntar dos elementos significativos sobre los mismos: su creciente utilización en el ámbito de la Unión Europea, con una prevalencia mayor entre jóvenes, mujeres y personas con bajos niveles de cualificación. Y un grado extremo de precariedad, que se manifiesta en dimensiones como muy bajos salarios, elevado grado de incertidumbre, bajas expectativas profesionales y una exposición más alta a accidentes laborales y riesgos de la salud física y mental²⁷.

Excediendo los contornos formales del trabajo asalariado, se situaría una tercera modalidad de empleo precario: el “*falso autónomo*”, que se caracteriza por ser una forma de relación de empleo situada entre el trabajo subordinado y el independiente. La razón de ello es que la relación de trabajo se califica formalmente como de trabajo autónomo, pero en la práctica su desarrollo sigue las mismas pautas del trabajo subordinado o asalariado.

Cabe señalar que esta es una figura difícil de delimitar, tanto en términos económicos y sociales como jurídicos. El motivo es que la realidad del trabajo autónomo ha registrado una significativa evolución desde su perfil o modelo tradicional, que ha llevado a la diversificación de las modalidades de trabajo independiente que se integran de hecho dentro este campo. Entre ellas, la figura del trabajador autónomo “económicamente dependiente” o TRADE que se contempla en diversos ordenamientos jurídicos incluido el español. Se trata de una figura emergente y problemática, hasta el punto que se ha discutido social y doctrinalmente su verdadera existencia o, mejor dicho, que no camufle en realidad y fraudulentamente el trabajo de los “falsos autónomos”²⁸.

En todo caso, parece posible apuntar que el rasgo característico de esta modalidad de empleo precaria sería la de ser una relación de trabajo formalmente independiente que encubre una dinámica real no reglada o informal de asalarización. O en las palabras de un trabajador que definía su propia realidad laboral: el falso autónomo es “un trabajador autónomo que trabaja para un solo cliente sin haber elegido la situación, pero viéndose forzado a aceptarlas por las circunstancias”²⁹.

La precariedad de esta modalidad de empleo viene determinada lógicamente por el hecho de que conlleva todos los deberes y presiones asociadas al trabajo asalariado, pero sin los derechos del mismo (por ejemplo, los derivados de la negociación colectiva).

Otra modalidad de empleo precario que escapa de los perfiles formales del trabajo asalariado, y que afecta sobre todo a las personas jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, son las “*becas, prácticas formativas u otras situaciones de trabajo sin relación laboral*”.

laboral de los contratos a tiempo parcial por llamada (“El Círculo de empresarios pide contratos a tiempo parcial por llamada”, El País (25/9/2013).

²⁷ Riso, S. (2010): *Very atypical work. Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey*. Eurofound; Broughton, A.; Biletta, I; Kullander, M. (2010): *Flexible forms of work: “very atypical” contractual arrangements*. Institute for Employment Studies and Eurofound.

²⁸ Para un análisis de la compleja realidad actual del trabajo autónomo, ver López, Fr. (2012): “El trabajo autónomo”, en VVAA (2012): *Reflexiones y propuestas en torno a la economía social y el autoempleo*. Fundación 1º de Mayo.

²⁹ Citado en McKay et al, op. cit.

En la última década se ha registrado una significativa expansión de estas u otras figuras similares, que en teoría estarían destinadas a proporcionar un primer acceso al mundo productivo en actividades que combinan la formación en el centro de trabajo con la adquisición de experiencia laboral, pero que en la práctica se han conformado como una vía encubierta o informal de empleo.

La consecuencia de ello es que muchos jóvenes se ven obligados a aceptar condiciones de trabajo muy precarias con la expectativa de adquirir experiencia profesional –o de conseguir acceder a empleo formal– que se manifiestan en aspectos como: bajas remuneraciones o incluso ninguna, falta de cobertura de seguridad social, escasa o nula formación recibida, y carencia de derechos laborales (incluido por ejemplo el de la negociación colectiva).³⁰

Todo ello se ve favorecido por diversos elementos como la extraordinaria heterogeneidad de las diversas figuras existentes, la ausencia de una regulación legal adecuada y de la tutela y protección por parte tanto de las autoridades laborales. Una situación que ha sido denunciada reiteradamente por las organizaciones sindicales, que alertan además del riesgo de intensificación de estas situaciones en un contexto de crisis económica y elevado desempleo juvenil.

Dentro de esta tipología de las modalidades de precariedad laboral es necesario referirse al “*trabajo no declarado*”, también a veces denominado como empleo “irregular” o sumergido. Se trata de un fenómeno complejo sobre el que no existe un concepto unívoco, pero que atendiendo a los criterios manejados por diferentes organismos e instituciones internacionales puede definirse como toda aquella actividad económica cuya realización, sin ser ilegal en sí misma, no se declara a las autoridades administrativas.

Es importante diferenciar este concepto de economía sumergida más amplio, que integraría tanto actividades económicas legales no declaradas, como actividades tipificadas como ilegales en el ordenamiento jurídico. Cabe señalar de otro lado que se trata de un fenómeno que presenta una notable heterogeneidad, por lo que su delimitación –y tratamiento– resultan muy complicados.

A modo de ejemplo, en España, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera trabajo no declarado a los siguientes supuestos o conductas fraudulentas: trabajo de los extranjeros sin autorización; falta de inscripción de las empresas en la seguridad social; falta de afiliación o alta de los trabajadores en la seguridad social; y compatibilizar un trabajo con la percepción de una prestación de seguridad social³¹.

Desde otros ámbitos se han planteado asimismo otros supuestos que afectarían tanto al uso fraudulento de determinadas modalidades de trabajo, como al incumplimiento de las obligaciones administrativas y tributarias, o en materia de condiciones laborales. Todo ello permite apuntar una tipología de supuestos de trabajo no declarado, en la que se incluyen algunas de las figuras ya señaladas anteriormente (cuadro 1). Una tipología

³⁰ Para un estudio comparativo de este fenómeno en los Estados miembros de la UE, ver: VVAA (2012): *Study on a comprehensive overview on traineeship arrangements in Member States*. European Commission.

³¹ Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2009): *Informe anual de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social 2009*. Ministerio de Trabajo e Inmigración

necesariamente incompleta y provisional, dada la naturaleza oculta y cambiante de este fenómeno, pero que resulta útil para delimitar “áreas de riesgo” de referencia para la elaboración de propuestas de intervención destinadas a su reducción y prevención.

Cuadro 1. Supuestos de trabajo no declarado en España

- Trabajo de los extranjeros sin autorización
- Falta de inscripción de las empresas en la seguridad social
- Falta de afiliación o alta de los trabajadores en la seguridad social
- Compatibilizar un trabajo con la percepción de una prestación de seguridad social
- Falsos autónomos
- Falsas cooperativas
- Trabajo en talleres clandestinos
- Utilización indebida de bonificaciones por contratación
- Utilización fraudulenta de modalidades de contratación de duración determinada
- Utilización fraudulenta de la figura del becario y otras modalidades de trabajo sin relación laboral (prácticas, trabajo voluntario...)
- Cotización por superación de la jornada en contratos a tiempo parcial (jornadas parciales que ocultan jornadas completas)
- Cobro de sueldos “en mano”
- Horas extraordinarias no retribuidas o no cotizadas
- Bajas indebidas por vacaciones y fiestas
- Falta de cotización por atrasos de convenio
- Falta de protección en materia de seguridad y salud laboral

Fuente: Rocha, F. (2011): *El trabajo no declarado en España*. Fundación 1º de Mayo.

Existe un amplio consenso sobre las repercusiones negativas de este fenómeno sobre los trabajadores: generalmente tienen peores condiciones laborales (en aspectos como el nivel de salario y su percepción, jornada, seguridad y salud en el trabajo o acceso a la formación); pueden sufrir estas condiciones durante un período prolongado de tiempo; están sometidos a mayores incertidumbres en cuanto a la duración del trabajo; se ven privados de los beneficios de la seguridad social (como el derecho a prestaciones, o a la jubilación); y carecen de una adecuada tutela de sus derechos, tanto a nivel legal como sindical. Además, los trabajadores con empleo formal se ven asimismo afectados por una competencia desleal por parte de los empresarios que utilizan trabajo sumergido, y pagan salarios menores al monto legal o de mercado.

En suma, es posible concluir reiterando la notable complejidad y diversificación de las formas de empleo precario, que como ya se ha señalado exceden la figura de los contratos de duración determinada o la del propio trabajo asalariado.

Ahora bien, más allá de la tipología apuntada –o de cualquier otra que pueda proponerse– a la hora de abordar en la práctica la lucha contra este fenómeno conviene tener en cuenta dos consideraciones relevantes.

Por un lado, es necesario contemplar la dimensión sectorial, en la medida en que las “lógicas de precariedad” pueden adquirir formas y grados de intensidad diferenciados en función de variables como las características del sector, las estrategias empresariales concretas o la posición de las empresas y trabajadores en el tejido productivo.

Así, “cuando se desciende al análisis de sectores y subsectores fácilmente se advierte que las condiciones laborales están influenciadas tanto por los modelos de contratación laboral como por las complejas redes de contrata y subcontratas que predominan en muchos procesos productivos. En los casos estudiados es fácil observar que las condiciones laborales están profundamente influenciadas por la posición que ocupa en la cadena productiva la empresa o unidad de trabajo en la que se encuentra cada persona, la cual refleja tanto la posición de poder de la propia empresa como la fuerza contractual de los trabajadores”³².

Por otro lado, es importante resaltar que un número creciente de biografías laborales se caracterizan por la fragmentación de los ciclos de vida personales en el trabajo. Ello implica que no estos ciclos no siguen el patrón lineal clásico de evolución desde el empleo precario al “típico”, sino una trayectoria discontinua de permanentes entradas y salidas del mercado de trabajo, y de movilidad entre las diversas figuras que conforman el espectro continuo de la precariedad laboral.

En este sentido, para las personas “atrapadas” en esta dinámica el trabajo precario ya no constituye una desviación temporal respecto de la norma estándar de empleo, sino que adquiere un carácter permanente con un impacto muy negativo sobre las condiciones de trabajo y de vida. De ahí que desde diferentes ámbitos se haya acuñado incluso un nuevo concepto para definir a este grupo social como es el “preariado”³³.

La consecuencia de ello es que *la precariedad laboral deviene en “precariedad vital”*, entendiéndose como tal “una situación caracterizada por una restricción, una imposibilidad o una limitación de acceso a las condiciones, exigencias y recursos necesarios para llevar a cabo una vida autónoma”³⁴.

El desarrollo y prolongación de la crisis ha provocado un deterioro de las condiciones de trabajo en España, agravado por los efectos de las reformas laborales

Los sucesivos informes anuales de la OIT sobre el mundo del trabajo han puesto de relieve el deterioro progresivo de la calidad del empleo a medida que ha avanzado la crisis.

Centrando la atención en el ámbito europeo, y más específicamente en España, los resultados de un reciente estudio comparado publicado por el Observatorio Europeo de Condiciones de Trabajo –así como los de otros estudios más específicos– permiten resaltar que este deterioro se manifiesta en las siguientes dimensiones³⁵:

- *Persistencia de una elevada tasa de temporalidad del empleo*, a pesar de que el ajuste laboral ha recaído con mayor intensidad sobre el empleo asalariado temporal,

³² Recio, A. (2009): “Una nota sobre crisis y mercado laboral español”, Revista de Economía Crítica, nº 8 (p.142).

³³ El concepto de preariado fue utilizado en la década de los 80 por una parte de la sociología francesa, y ha sido reformulado recientemente por diversos autores. Ver: Standin, G. (2013): *El preariado. Una nueva clase social*. Ediciones del Pasado y del Presente.

³⁴ Tejerina, B.; Cavia, B.; Fortino, S., y Calderón, J. (2013): “Introducción”, en Tejerina, B.; Cavia, B.; Fortino, S., y Calderón, J. (Edits.) (2013): *Crisis y precariedad vital*. Tirant lo blanch (p.29).

³⁵ Van Gyes, G.; y Szekér, L. (2013): *Impact of the crisis on working conditions in Europe*. EWCO. Para el informe de base relativo a España para ese estudio, ver: Duran, J.; y Isusi, I. (2013): *Spain- EWCO CAR on impact of the crisis on working conditions – National contribution*. EWCO.

que tenía una elevada presencia en algunos de los sectores más afectados por la destrucción de empleo (como la construcción y el comercio). Así, la tasa de temporalidad en el segundo trimestre de 2013 asciende al 23,1%, la segunda más alta de toda la Unión Europea.

- *Progresiva reducción de la duración de los contratos indefinidos.* Los resultados de un estudio ponen de relieve que la nueva contratación indefinida celebrada entre 2006 y 2011 en España ha registrado un importante volumen de inestabilidad, especialmente debida a despidos³⁶. Este fenómeno se explicaría fundamentalmente porque dicha contratación fue a parar a puestos de trabajo más inestables en sectores altamente procíclicos y de baja productividad (como la construcción y servicios tradicionales como el comercio y la hostelería). El corolario de ello es que el concepto de temporalidad y/o inestabilidad no tiene que ver únicamente con el tipo de relación contractual, sino con lo que se denomina *temporalidad empírica*: la duración efectiva de la relación contractual, con independencia del tipo de contrato que se tenga (indefinido o temporal).
- *Aumento del empleo a tiempo parcial*³⁷, en detrimento del empleo a tiempo completo. Concretamente, según datos de la EPA el empleo a tiempo parcial en España ha crecido en 305 mil personas entre 2008 y 2013, en contraste con la masiva destrucción de puestos de trabajo a tiempo completo. Es importante señalar que la mayor parte de las personas que trabajan a tiempo parcial lo hacen de forma no voluntaria, un hecho que se explica por las peores condiciones laborales asociadas a este tipo de empleos. En este sentido, el aumento de los mismos parece indicar una mayor precarización del empleo durante la crisis; una situación que afecta con mayor intensidad a las mujeres, y que se ha agravado con motivo de la reforma laboral de 2012 que, como ya se ha señalado, establece la posibilidad de realización de las horas extraordinarias para las personas empleadas a tiempo parcial).
- *Elevado volumen del trabajo no declarado.* Los resultados de un reciente informe internacional sitúa el tamaño de la economía sumergida en España en el 18,6% del PIB: un valor en torno a la media de la UE 27 –18,4%– pero muy superior al de otros países como Austria, Holanda o Suiza (por debajo del 10% del PIB), de Alemania (en torno al 13%), de Francia y Reino Unido (en torno al 10%)³⁸. Conviene recordar que la medición de actividades que, por su propia naturaleza irregular permanecen ocultas, presenta lógicamente serias restricciones, máxime cuando además presentan modalidades sumamente heterogéneo (ver cuadro 1 del presente informe).
- *Incremento de la inseguridad en el trabajo*, medido a través de indicadores como: la (in)seguridad en el empleo o la auto-percepción de la misma; la posibilidad

³⁶ Cebrián, I.; y Moreno, Gl. (2012): “La estabilidad de los nuevos contratos indefinidos durante la crisis económica”, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 30-1. En el trabajo se pone de manifiesto que a los dos años de vida de un contrato indefinido, sólo perdura el 40% de los iniciales y un 50% de los que son una conversión de temporal, con independencia que se reciba algún tipo de bonificación

³⁷ Este punto, junto con otros relativos al tiempo de trabajo, se aborda de forma más específica en el capítulo .3 del presente informe.

³⁸ Schneider, F. (2013): *The Shadow Economy in Europe, 2013*. AT Kearney-VISA. Otros trabajo elevan el tamaño de la economía sumergida en España al 20% del PUB.

percibida de perder el trabajo en los siguientes 6 meses o el año; la percepción sobre las dificultades de conseguir un nuevo empleo adecuado; o el incremento del estrés asociado a la posible pérdida del trabajo. En este sentido, los datos apuntan a que la percepción sobre la inseguridad en el trabajo ha aumentado en España desde el inicio de la crisis.

- *Congelación y recorte de los salarios*³⁹, particularmente en la segunda etapa de la crisis. Ello ha sido resultado de las políticas de ajuste impuestas tanto en el sector público –mediante las medidas de congelación salarial de los empleados públicos– como en el sector privado, debido a la dinámica de contención seguida por la negociación salarial, que tendrá una probable continuidad a medio plazo como consecuencia de la reforma laboral de 2012 (uno de cuyos objetivos explícitos ha sido provocar la devaluación interna vía moderación salarial)⁴⁰.
- *Reducción de la formación en el trabajo*, así como cambios en el perfil de la misma, más orientado a la especialización en contenidos específicos de carácter técnico y/o de gestión, y menos a competencias transversales no relacionadas en concreto con el puesto de trabajo.
- *Aumento de los riesgos mentales en el trabajo*, que se manifiesta en aspectos como un incremento de los niveles de estrés, intensidad, presión y carga en el trabajo, o incluso en dimensiones más extremas como los niveles de acoso en el centro de trabajo.

Por otra parte, existe un creciente debate sobre los efectos de las reformas estructurales del mercado de trabajo en el deterioro de las condiciones laborales en España, asociado a una mayor precariedad del empleo. La razón de ello es que dichas reformas, y de forma particular la aprobada en 2012 por el actual gobierno conservador, actúan directamente contra los elementos fundamentales del derecho del trabajo reduciendo los límites legales y colectivos al poder unilateral del empresario, ampliando sus márgenes para la determinación y modificación de las condiciones de trabajo –incluidas las pactadas por convenio colectivo de ámbito superior– y reduciendo en definitiva el trabajo a coste de producción que debe ser devaluado a toda costa.

La consecuencia de ello es que “el incremento de la arbitrariedad y el despotismo en los lugares de trabajo es un hecho cotidiano, y se generaliza la actitud de considerar el empleo como un trabajo sin derechos”⁴¹.

En este sentido, resulta preocupante una inquietante corriente de opinión al alza en ámbitos institucionales, mediáticos y académicos, que propugna que –ante una crisis de la magnitud como la que está sufriendo la economía española– los ciudadanos deben asumir necesariamente un progresivo y radical intercambio o “trade-off” entre empleo y

³⁹ Este punto se aborda de forma más específica en el capítulo 2 del presente informe.

⁴⁰ El escaso tiempo transcurrido desde la aprobación de la reforma no permite disponer de suficientes datos para evaluar su impacto sobre la negociación salarial. No obstante, los resultados incipientes apuntan a un proceso de moderación salarial, tal como han denunciado las organizaciones sindicales y ha reconocido recientemente el propio Banco de España. Ver Izquierdo, M.; Lacuesta, A.; y Puente, S. (2013): “La reforma laboral de 2012: un primer análisis de sus efectos sobre el mercado de trabajo”, *Boletín Económico del Banco de España*, nº 55, septiembre de 2013.

⁴¹ Baylos, A. (2013): *Derecho al trabajo y política de empleo. Reflexiones desde la reforma del 2012*. Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 58 (p.5).

derechos consagrados por el ordenamiento jurídico (incluidos aquellos derechos reconocidos como fundamentales por el texto constitucional).

La reducción del número de beneficiarios del sistema de protección por desempleo y de la tasa de cobertura de desempleo, así como las políticas de recorte contribuye al aumento de la población en riesgo de pobreza o exclusión social

La prolongación de la crisis y el aumento del desempleo de larga duración se han reflejado en la evolución de los beneficiarios del sistema de protección por desempleo.

Así, por una parte el número medio de beneficiarios del sistema de protección por empleo en España ha registrado una evolución ascendente en los dos primeros años de la crisis, hasta alcanzar un máximo de 3 millones en 2010. Posteriormente en 2011, se refleja un cambio en la tendencia que se explica fundamentalmente por el agotamiento del derecho al cobro de las prestaciones, aunque luego vuelve a producirse un nuevo repunte en 2012.

Por otra, si se considera la dinámica seguida por las diferentes modalidades de prestación, se observa un incremento progresivo del número medio de beneficiarios del nivel asistencial, hasta superar ligeramente a los perceptores del nivel contributivo en 2011.

Finalmente, la disminución del alcance de las prestaciones por desempleo –tanto en el nivel contributivo como asistencial– se ha trasladado a un incremento de los beneficiarios de la Renta Activa de Inserción, que registró un crecimiento muy significativo en 2011 hasta alcanzar la cifra más alta desde su implantación.

Otro indicador cuya evolución es especialmente relevante es la tasa de cobertura de desempleo, que mide la proporción de beneficiarios sobre la población potencialmente destinataria. Los datos del Servicio Público de Empleo ponen de manifiesto una pauta de crecimiento de este indicador en los dos primeros años de la crisis –periodo en el que se concentra la destrucción de empleo– hasta alcanzar un máximo en 2010. Posteriormente, se inicia un descenso continuado de la tasa de cobertura de desempleo hasta el 62,6% en 2013⁴², que se explica por un aumento del porcentaje de personas que ya han agotado el derecho a la prestación.

La tasa de cobertura de desempleo se calcula en función del paro registrado⁴³, por lo que no toma como referencia el paro medido a través de la EPA (que es el dato homologado internacionalmente). Es por ello que, de forma alternativa o complementaria se ha propuesto como indicador la “tasa de protección de parados”, que toma como referencia para su cálculo el paro medido por la Encuesta de Población Activa, que ofrece los datos homologados a nivel internacional⁴⁴.

⁴² Datos de enero a julio.

⁴³ El indicador de tasa de cobertura se calcula a través del cociente entre el total de beneficiarios de prestaciones de desempleo –como numerador– y el Paro registrado SISPE con experiencia laboral + Beneficiarios de subsidio eventuales agrarios (denominador). El Paro registrado SISPE con experiencia laboral se define a su vez como la diferencia entre el Paro Total registrado SISPE y el Paro registrado SISPE sin experiencia anterior. El SISPE es el Servicio de Información de los Servicios Públicos de Empleo.

⁴⁴ El cálculo de este indicador sería el resultado del cociente entre el número de “parados EPA” que reciben prestaciones y el total de “parados EPA”. Ver Negueruela, E. (2013): *Encuesta de Población*

La diferencia entre los datos proporcionados por ambos indicadores es notable; a modo de ejemplo, mientras que la tasa de cobertura del desempleo en el primer trimestre era del 63,1%, la tasa de protección de parados arroja un dato del 35,1%. En este sentido, “la contraposición de estos dos indicadores y su forma de cálculo, enfrenta la consideración de que solo uno de cada tres parados percibe una prestación frente a la afirmación de que la proporción de perceptores de prestaciones, parados y no parados, es equivalente a dos de cada tres de los parados registrados, excluidos los que no trabajaron nunca, e incluidos los perceptores del subsidio para eventuales agrarias”⁴⁵.

El descenso en la cobertura de las prestaciones por desempleo constituye un dato muy preocupante, en la medida en que supone que una parte creciente de la población pierde los ya de por sí escasos ingresos asociados al cobro de las prestaciones sociales. Pero es que esto se produce además en un contexto de cambio radical de signo de las políticas anticrisis a partir de 2010, que implicó la fijación de nuevas prioridades como la recapitalización de las principales entidades de crédito y el desarrollo de políticas de austeridad y ajuste presupuestario.

La aplicación e intensificación progresiva de estas políticas –especialmente, con la entrada del nuevo gobierno conservador a finales de 2011– no sólo ha supuesto el freno al estímulo de la recuperación de la actividad económica, sino asimismo un “ajuste” generalizado de los derechos laborales y de protección social, así como de las políticas de bienestar (en ámbitos como la educación, sanidad y atención a la dependencia).

Todo ello, sumado a la persistencia en el aumento del desempleo –y del desempleo de larga duración– está suponiendo un importante agravamiento de las condiciones de vida y bienestar de la población. Ello se manifiesta en diversos indicadores, entre los que cabe destacar la tasa de riesgo de pobreza o exclusión social (indicador estrategia Europa 2020), que desde el inicio de la crisis ha aumentado en cuatro puntos porcentuales hasta afectar en 2012 a más 12 millones de personas, en torno al 27% de la población⁴⁶.

La precariedad laboral afecta con mayor intensidad a mujeres, jóvenes e inmigrantes así como, como consecuencia de la crisis, a mayores de 45 años con bajos niveles de cualificación

La precariedad laboral es un fenómeno que, si bien presenta una tendencia creciente en las últimas décadas, no afecta de manera homogénea al conjunto de la población. En este sentido, existe un amplio consenso a la hora de señalar que este fenómeno ha tenido históricamente una mayor incidencia entre las mujeres, así como entre algunos colectivos específicos como jóvenes e inmigrantes.

La participación laboral de las **mujeres** ha presentado históricamente una mayor vulnerabilidad debido a los desequilibrios de género del mercado de trabajo, tales como: (a) la *segregación ocupacional* que, determina una mayor presencia de las mujeres en ocupaciones de menor nivel de cualificación –con independencia del nivel formativo de

Activa (1 trimestre de 2013). Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma, sexo y edad. Fundación 1º de Mayo, Colección de Informes nº 59.

⁴⁵ Negueruela, R. (2012): *Prestaciones justas para tiempos de crisis.* Fundación 1º de Mayo, Colección de Estudios nº 68 (p.8).

⁴⁶ Encuesta de Condiciones de Vida 2012, INE (datos provisionales).

las personas– que conllevan asociadas peores condiciones laborales, incluido el riesgo de recaer en el empleo irregular; (b) la elevada *concentración sectorial del empleo* de las mujeres en actividades con un alto volumen de empleos precarios, tales como: hostelería y restauración; servicios domésticos; servicios sociales (especialmente, atención a las personas en situación de dependencia); comercio minorista; actividades de limpieza para locales; sanidad privada; y educación infantil; y (c) la *persistencia de una notable desigualdad de género respecto de distribución de las tareas domésticas*, incluida la atención a las personas en situación de dependencia. Ello ha determinado que en las unidades de convivencia con menores niveles de ingreso las mujeres hayan combinado tradicionalmente sus responsabilidades domésticas con empleos irregulares (bien de forma ocasional o permanente).

La consecuencia de todo ello es que, a pesar del marco legislativo existente de promoción de la igualdad de género, sigue habiendo grandes diferencias en la UE para las mujeres en cuanto a las posibilidades de empleo, la calidad del trabajo, la renta y la igualdad de remuneración para un mismo trabajo y para un trabajo de igual valor⁴⁷. Existe asimismo una amplia evidencia empírica sobre cómo la precariedad laboral afecta en mayor proporción a las *personas jóvenes*. De hecho, es posible afirmar que la precariedad laboral constituye en términos generales como el rasgo estructural distintivo –y cuasi *naturalizado*– de la participación de este grupo de población en el mercado de trabajo.

Ello se manifiesta en diversas dimensiones, tales como: (a) la importancia de las modalidades de trabajo sin relación laboral, como es el caso de las becas; (b) la creciente extensión de la figura de los “falsos autónomos”; (c) la presencia de un volumen significativo aunque indeterminado de jóvenes en la economía sumergida; (d) las peores condiciones de trabajo, en relación a aspectos como los bajos salarios, el desajuste entre la formación adquirida y el puesto de trabajo desempeñado, la prolongación de la jornada laboral y la flexibilidad horaria, y la elevada incidencia de la siniestralidad laboral; (e) el menor acceso a la protección social; y (f) una menor tutela colectiva de los derechos protegidos por las normas internacionales de trabajo, incluidas la libertad sindical, la negociación colectiva y la protección contra el acoso y la discriminación.

Finalmente, otro colectivo que sufre con una mayor intensidad el fenómeno de la precariedad laboral respecto a otros grupos de población es el de las “*personas inmigrantes*”, y muy especialmente aquellas en situación administrativa irregular.

La vulnerabilidad laboral de este colectivo se constata en diversos indicadores, tales como: la mayor tasa de temporalidad en el empleo; mayores niveles de accidentabilidad, una extraordinaria concentración sectorial en actividades con un alto nivel de precariedad, así como en las ocupaciones con requerimientos más bajos de cualificación (que también se caracterizan por su precariedad), salarios más bajos y peores condiciones de trabajo; mayor presencia en todo tipo de trabajos y horarios de trabajo

⁴⁷ Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de octubre de 2010, sobre las trabajadoras en situación precaria.

especiales; y, en definitiva, en una desproporcionada presencia en los empleos caracterizados por las “3P”: más peligrosos, más penosos y más precarios⁴⁸.

A los colectivos afectados tradicionalmente por un mayor grado de precariedad, se suma otro cuya situación laboral y social ha registrado un notable deterioro en los últimos años, como es el de las personas *mayores de 45 años con bajos niveles de formación*. Se trata sobre todo de varones que han desarrollado su actividad profesional en los sectores productivos más afectados por la crisis, como la construcción, y que tienen especiales dificultades para encontrar un nuevo empleo tanto por su falta de cualificación –y/o el desajuste de la misma respecto de las habilidades/ocupaciones demandadas por las empresas en otros sectores– como por la discriminación por razones de edad.

1.3. Objetivo estratégico: promover el diálogo social y el tripartismo

La OIT remarca la necesidad de promover el diálogo social y el tripartismo como los métodos más apropiados para: (a) adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país; (b) traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico; (c) facilitar la creación de consenso respecto de las políticas nacionales e internacionales que inciden en las estrategias y programas en materia de empleo y trabajo decente; y (d) fomentar la eficacia de la legislación y las instituciones laborales, en particular respecto del reconocimiento de la relación de trabajo, la promoción de buenas relaciones laborales y el establecimiento de sistemas eficaces de inspección del trabajo⁴⁹.

En este sentido, *el papel del diálogo social tripartito en el ámbito de la UE ha sufrido un serio proceso de deterioro y menoscabo en el contexto de la presente crisis*, como consecuencia directa de las iniciativas impulsadas por las instituciones comunitarias –con el acompañamiento de los gobiernos de los Estados miembros– para reforzar la gobernanza económica europea.

La “nueva” gobernanza económica europea emergió en 2010, en el contexto de la crisis de la deuda soberana, con la adopción de la “*Estrategia Europa 2020*” que incluía la introducción del denominado “*Semestre Europeo*” como un ciclo anual de coordinación de la política económica europea. Este fue el punto de partida para una serie de iniciativas y reglas desarrolladas desde entonces, destinadas a reforzar la coordinación económica y presupuestaria de la UE en su conjunto, y de la Eurozona en particular.

De forma sintética, este proceso ha incluido hasta la fecha⁵⁰: (a) Planes de ayuda relativos a la balanza de pagos de Hungría, Letonia y Rumania; planes de rescate para Grecia, Irlanda y Portugal; y planes de ayuda a la recapitalización de los bancos para España y Chipre; (b) Establecimiento del Mecanismo Europeo de Estabilidad Financiera y del Fondo Europeo de Estabilidad Financiera; (c) Reforma del Pacto de Estabilidad y Crecimiento vía el “Six Pack” y el establecimiento del proceso del

⁴⁸ Cachón, L. (2013): “La precariedad de los inmigrantes en España: la construcción de la fragilidad de un nuevo sujeto”, en Tejerina, B.; Cavia, B.; Fortino, S., y Calderón, J. (Edits.) (2013): *Crisis y precariedad vital*. Tirant lo blanch.

⁴⁹ OIT (2008, op.cit., p. 11).

⁵⁰ Para un estudio detallado y crítico sobre este proceso, ver Degryse, Ph. (2012): *The New EU Economic Governance*. European Trade Union Institute, Working Paper 2012.14.

Semestre Europeo para la supervisión económica y presupuestaria intensificada de los Estados Miembros; (d) Adopción del Pacto Euro Plus para “apretar” la disciplina fiscal y reforzar la coordinación de la política económica en la Eurozona; (e) Adopción del “Two Pack” sobre la supervisión ex ante de las políticas económicas y presupuestarias; y (g) Adopción del Tratado sobre Estabilidad, Coordinación y Gobernanza y la inserción de la “regla de oro presupuestaria” en las leyes nacionales.

La consecuencia de este proceso es que, en apenas tres años, los conceptos de lo que necesitan o deben hacer la UE y la Eurozona para reformar sus políticas económicas han sufrido un cambio radical, así como el marco de las políticas públicas a nivel nacional y europeo.

El contenido de estas iniciativas ha suscitado una notable controversia entre los interlocutores sociales europeos. Así, las organizaciones empresariales –representadas por *BusinessEurope*– defienden abiertamente las propuestas de las instituciones comunitarias en materia de gobernanza económica europea. De forma más específica, se plantea la necesidad de promover reformas estructurales que incidan en aspectos como la reducción del déficit público y la flexibilización de las instituciones laborales (incluyendo la negociación colectiva)⁵¹.

La Confederación Europea de Sindicatos (CES) por su parte ha expresado su rotundo rechazo a estas iniciativas, por diversas razones entre las que destacan principalmente dos⁵². Por un lado, se denuncia que con este proceso político se pretende consolidar una “ley europea de competitividad” en la que se prioriza como eje central la reducción de los salarios con el argumento de “salvar al euro”. Por otro, se manifiesta una oposición frontal a que la nueva gobernanza económica –y, en particular, el “Semestre Europeo”– se utilice como un instrumento para limitar la negociación salarial. En este sentido, se rechaza toda interferencia por parte del poder político –de ámbito comunitario y nacional– reivindicando la autonomía de la negociación colectiva desarrollada por los interlocutores sociales (que constituye una pieza clave del modelo social europeo).

Centrando la atención en el contexto español, tanto el gobierno socialista en 2010 como posteriormente el actual gobierno conservador han asumido progresivamente criterios de unilateralidad en el desarrollo de las políticas anticrisis, en detrimento del papel de los interlocutores sociales y de las propias instituciones democráticas.

Quizás el ejemplo más relevante de ello sea la reforma de la Constitución pactada en 2011 por el PSOE y el PP, que modificó el artículo 135 para incorporar la denominada “regla de oro” mediante el concepto “estabilidad presupuestaria”, a la vez que introduce la prioridad absoluta del pago de la deuda y los intereses. Una modificación sorprendente, considerando que la inamovilidad del texto constitucional ha sido esgrimida durante décadas como una condición *sine qua non* para la estabilidad democrática, y que fue duramente criticada por las organizaciones sindicales tanto en

⁵¹ De Buck, Ph. (2011): “Where is Europe Heading? *European Business Outlook* (15/9/2011). *BusinessEurope*.

⁵² European Trade Union Confederation (ETUC): *ETUC Declaration on the “Treaty on stability, coordination and governance in the economic and monetary union”* (25/1/2012); *ETUC Resolution on European Economic Governance* (11/3/2011); *ETUC Resolution on Economic and Social Governance* (13-14/10/2010). Todas las resoluciones están disponibles en: www.etuc.org.

términos de procedimiento como por su contenido, que supone un menoscabo claro a la capacidad de actuación en materia de política económica y social.

La unilateralidad de la gobernanza económica se ha acentuado con el actual gobierno conservador, que no ha dudado en utilizar de forma recurrente el instrumento del *Decreto-Ley* para aprobar diferentes medidas de ajuste soslayando así el debate público sobre las mismas.

Esta dinámica ha cobrado una especial intensidad en el campo laboral y social, lo que ha generado un profundo menoscabo de los derechos de consulta y participación de los interlocutores sociales, hasta el punto que el propio Consejo Económico y Social ha reconocido que se ha llegado a una situación de “práctica inexistencia del diálogo social a tres bandas”⁵³.

Todo ello ha llevado a la presentación en 2013 de una queja formal ante la Organización Internacional del Trabajo por parte de UGT y CCOO, en la que ambos sindicatos denuncian al gobierno español por incumplimiento del *convenio 122 de la OIT sobre la política de empleo*, que establece que todo país miembro de la OIT debe llevar a cabo una política activa para fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido, con participación de los interlocutores sociales.

Los sindicatos han remarcado en la presentación de esta denuncia que el gobierno español está “ignorando” a los interlocutores sociales y tomando sus decisiones sin diálogo social, “a golpe de Decreto-Ley”, además de que sus políticas generan poco empleo y, además, de mala calidad.

1.4. Objetivo estratégico: respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo

La OIT ha señalado, en relación a su Agenda de Trabajo Decente, que “la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva son particularmente importantes para permitir el logro de esos cuatro objetivos estratégicos”⁵⁴.

Los sucesivos informes anuales de la OIT han remarcado al respecto el notable menoscabo sufrido por estos derechos fundamentales desde el principio de la crisis en un gran número de países. Un diagnóstico compartido por el movimiento sindical internacional, hasta el punto que se ha señalado que “en la actualidad el trabajo es el blanco de ataques en todas partes, incluso en sitios que se creían alguno de sus bastiones más seguros. Un elemento central en este embate es el ataque a nuestros derechos fundamentales de sindicalizarnos y negociar de manera colectiva”⁵⁵.

Esta es una tendencia realmente grave que también puede constatarse en España, donde *el papel constitucionalmente reconocido de los interlocutores sociales —y muy*

⁵³ Consejo Económico y Social (2013): *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral. España 2012*. CES (p.355).

⁵⁴ OIT (2008, op.cit., p. 11).

⁵⁵ Esta declaración forma parte del discurso de Ron Oswald, secretario general de la IUF (*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association*) en el Simposio sobre precariedad laboral celebrado por la OIT (ver OIT/ACTRAV, 2012, op.cit.).

particularmente de las organizaciones sindicales– ha sufrido un notable deterioro como consecuencia de la las políticas de austeridad impulsadas a partir de 2010 tanto por el anterior gobierno socialista, como de forma más intensa por el actual gobierno conservador.

Más concretamente, es posible apuntar dos elementos particularmente relevantes:

- De un lado, el notable impacto de las políticas de ajuste en el empleo del sector público, manifestado entre otros aspectos en una creciente destrucción de puestos de trabajo así como en un deterioro de las condiciones de trabajo en este sector.

Esta dinámica incide negativamente en la capacidad contractual sindical, al menos por una doble razón: debido a que se trata de un sector que cuenta con una elevada presencia sindical, cuya acción tiene una doble componente: laboral, relacionada con la dimensión laboral de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; y política, asociada a la conformación y orientación de los servicios y prestaciones de este sector. Y porque tradicionalmente la regulación de las condiciones de trabajo en el sector público ha servido como referencia para la negociación colectiva en el sector privado.

- De otro lado, los efectos de las reformas estructurales y muy especialmente aquellas que han alterado de forma sustancial el marco normativo laboral. Unas reformas orientadas a promover una mayor flexibilización de las instituciones laborales, que además asumen un profundo rechazo de la acción sindical, considerada por el legislador más como un elemento disfuncional a la economía que como un instrumento de contrapoder colectivo (necesario para paliar la asimetría de poder entre capital y trabajo).

Entre las diferentes reformas adoptadas desde el inicio de la presente crisis, la más relevante y sustancial –por sus objetivos y el alcance de sus contenidos– como ya se ha reiterado es la de 2012. Esta reforma impone elementos centrales de desregulación de las relaciones laborales, ya iniciado en la reforma anterior (Ley 35/2010), mediante diversas vías entre las que destacan:

- El encumbramiento de la decisión unilateral del empresario como fuente principal de determinación de reglas sobre el trabajo en sustitución de la negociación colectiva.
- El disciplinamiento de los trabajadores en torno a un despido barato y siempre definitivo, y a unos contratos con salarios cada vez más reducidos.
- La funcionalización de los acuerdos colectivos a la decisión empresarial
- Una fortísima reducción del contenido laboral del derecho al trabajo, tal como se desprende de su reconocimiento constitucional.

A estas cuestiones de contenido, cabe añadir el hecho que la adopción de esta reforma se ha basado en un profundo desprecio de los procedimientos democráticos. Así, no ha respetado el derecho de información y consulta previa con los sindicatos

representativos, tal como garantizan tanto el ordenamiento jurídico español como europeo; ni tampoco reúne los requisitos de urgente necesidad que la Constitución establece para que el gobierno pueda legislar por vía de urgencia.

Todo ello permite calificar a esta reforma laboral como “una norma de clase que impone la confiscación violenta de espacios decisivos de poder contractual colectivo y de derechos laborales básicos ligados a las garantías de empleo, alterando de forma sustancial la arquitectura de equilibrios que caracteriza la relación entre capital y trabajo, y que se corporeiza en la estructura institucional del trabajo desarrollado en el ordenamiento español”⁵⁶.

La gravedad del impacto de esta reforma motivó que los sindicatos CCOO y UGT presentaran en mayo de 2012 dos quejas ante la Organización Internacional del Trabajo por la violación de derechos fundamentales reconocidos en las convenciones de la misma, y que están ratificadas por España en tanto miembro de la OIT.

La primera de las quejas presentadas se refiere a la “violación de derechos de los trabajadores referido a la terminación de la relación de trabajo”. Las organizaciones sindicales denuncian que la reforma laboral de 2012 vulnera los derechos relacionados con los despidos de los trabajadores garantizados por la OIT, y en concreto: el Convenio nº 158 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador de 1982 (ratificado por España en 1985); y la Recomendación nº 166 sobre la terminación de la relación de trabajo, de 1982.

Más específicamente, se denuncia que son cuatro las cuestiones incluidas en la reforma que vulneran de forma flagrante el contenido del Convenio 158 de la OIT:

- La fijación de un período de prueba de un año en la nueva modalidad de contrato indefinido, que implica el establecimiento de un despido sin causa y sin indemnización.
- La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, que conlleva que los trabajadores puedan ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin un verdadero control judicial de la decisión empresarial.
- La supresión de los salarios de tramitación en caso de opción por el empresario de la extinción del contrato, ante la declaración judicial de la improcedencia del despido.
- La inclusión como causa del despido de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas: el despido por absentismo.

La segunda de las quejas presentadas tiene probablemente un calado mayor, en la medida que denuncia la “violación del derecho de la libertad sindical y de negociación colectiva”. Así, las organizaciones sindicales denuncian que la reforma laboral vulnera los Convenios de la OIT nº 87⁵⁷, 98⁵⁸ y 154⁵⁹, todos ellos ratificados por España.

⁵⁶ Baylos, A. (2012): “El sentido general de la reforma: la ruptura de los equilibrios organizativos y colectivos y la exaltación del poder privado del empresario, *Revista de Derecho Social*, nº 57 (p.9-10)

⁵⁷ Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948.

⁵⁸ Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

En concreto, se señalan cuatro cuestiones de la reforma laboral de 2012 que violan de forma flagrante el contenido de los Convenios señalados:

- La derogación de un acuerdo pactado a nivel estatal por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas⁶⁰, y la ausencia absoluta de cualquier tipo de consulta con las organizaciones sindicales previa a la aprobación del RD-Ley 3/2012 por el gobierno.
- La imposición de la primacía aplicativa de la negociación en el ámbito de la empresa, con independencia de lo que pudiera ser voluntad compartida de sindicatos y organizaciones empresariales, prohibiendo por tanto negociar modulando o excepcionando la regla de la prioridad absoluta del convenio de empresa.
- La posibilidad del “descuelgue” empresarial, es decir, de inaplicar lo pactado en convenio colectivo por razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, sin necesidad de acuerdo con los negociadores del convenio ni siquiera con la representación de los trabajadores en la empresa, con imposición de un arbitraje administrativo obligatorio.
- La sustitución de la flexibilidad interna negociada, por la decisión unilateral del empresario, que puede sin acuerdo con los trabajadores decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa con la representación de los trabajadores.

1.5. La lucha contra la precariedad laboral: elementos para la acción

El análisis realizado permite apuntar como conclusión general que el desarrollo de la crisis en España ha tenido un profundo impacto negativo sobre el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales, que se manifiesta en las diferentes dimensiones contempladas por la OIT como integradoras del concepto del trabajo decente.

Es importante resaltar que este proceso no ha sido el resultado natural, espontáneo o necesario del libre desenvolvimiento del “mercado”. Constituyen en cambio la consecuencia directa de las políticas de ajuste y reformas estructurales ejecutadas unilateralmente en España desde 2010, siguiendo las líneas directrices establecidas en la estrategia de austeridad y la nueva gobernanza económica europea impulsadas por las instituciones comunitarias.

Los efectos sociales de estas políticas en términos de precarización laboral ya han sido abordados de forma general, y serán analizados en mayor detalle en algunas de sus dimensiones en los próximos capítulos de este informe. Sin embargo, es necesario resaltar que uno de los objetivos prioritarios y nada disimulados de las políticas desarrolladas –tanto en el ámbito español como europeo– ha sido la erosión, cuando no la supresión, de derechos fundamentales reconocidos en el ordenamiento español y europeo, como son el derecho al diálogo social y a la negociación colectiva autónoma.

⁵⁹ Convenio sobre la negociación colectiva, 1981.

⁶⁰ “II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012, 2013 y 2014”, suscrito por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME.

Un ataque que en última instancia supone una agresión en toda regla a uno de los pilares centrales del modelo social europeo y por tanto de las propias democracias.

La lucha contra la precariedad laboral, tal como ha señalado la OIT, “exige una respuesta integral que incluya políticas económicas, fiscales y sociales que propongan el pleno empleo y la igualdad de ingresos, así como también un marco regulador que reduzca y erradique finalmente el trabajo precario, además de la implementación de esfuerzos aún mayores para darles más poder a los trabajadores alentando la negociación colectiva y el ejercicio del derecho a negociar libremente sin temores. Para poner límite a empleos y condiciones de vida precarias y hasta indignas, es imprescindible fijar salarios mínimos asegurados, o sea establecer un piso universal de protección social y salarios mínimos a nivel global; también han de ponerse en práctica políticas para combatir la erosión de las relaciones laborales”⁶¹.

La concreción de las diferentes medidas que puedan adoptarse en relación a los puntos señalados excedería ampliamente los límites del presente artículo. Es posible apuntar en cualquier caso algunos ejes o ámbitos de actuación, que permitan diseñar estrategias de lucha contra la precariedad laboral en España.

Reorientar las políticas económicas a corto plazo y promover un cambio del modelo productivo

Un primer elemento tiene que ver con la necesidad de reorientar a corto plazo las prioridades en materia de política económica, a fin de contrarrestar los efectos negativos de la aplicación indiscriminada e intensa de las políticas de austeridad sobre la actividad económica y el empleo.

Las organizaciones sindicales han expresado al respecto la urgencia de acordar un aplazamiento temporal de los compromisos fijados a nivel comunitario para la reducción del déficit público, así como de impulsar un cambio de rumbo en las políticas anticrisis, planteando a tales efectos cinco grandes ejes estratégicos de actuación: (a) la adopción de un plan sostenido de recuperación económica e inversiones, para promover la creación de más y mejores empleos; (b) el reforzamiento de los sistemas de bienestar, a fin de ofrecer mayor seguridad y prever la exclusión social; (c) la potenciación de los derechos de los trabajadores y el fin de la prevalencia de los principios “cortoplacistas” de los mercados; (d) el reforzamiento de la negociación colectiva y de los mecanismos de formación de los salarios, como alternativa a la espiral de congelación y recortes nominales de los mismos; y (e) una regulación efectiva de los mercados financieros, que reduzca los niveles de riesgo y especulación y favorezca la canalización del crédito a las empresas y hogares.

Un segundo punto de mayor calado a medio plazo concierne al debate sobre el cambio en las bases del patrón de crecimiento, que se ha revelado como claramente insostenible tanto en términos económicos, como sociales y medioambientales. En relación a esta cuestión es posible destacar algunos elementos de reflexión.

En primer lugar, es importante remarcar que las propuestas en este campo no pueden reducirse –como se ha planteado desde distintos ámbitos– a estimular cambios en la

⁶¹ Oficina Internacional del Trabajo/Oficina de Actividades para los Trabajadores (ACTRAV), op.cit.. p. 3.

composición sectorial de la actividad económica y el empleo (potenciando la modernización de los sectores tradicionales y el desarrollo de nuevos sectores emergentes de futuro).

La reorientación del modelo productivo debería implicar además transformaciones significativas en la organización y funcionamiento de las empresas, que favorezcan 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.

Ahora bien, en este punto cabe recordar que la magnitud del impacto de la crisis ha fomentado el aumento del minifundismo y atomización empresarial pero, también, la dualización del tejido productivo en España hacia las microempresas y hacia las grandes empresas, generalmente de carácter transnacional. En este sentido, la mayor destrucción de empresas en los tramos intermedios de tamaño puede tener graves implicaciones en el cambio de patrón productivo y en su competitividad, en la medida en que este segmento de empresas –mittestand- se le suele considerar como la base potencial para una mejora de la competitividad y transformación del tejido productivo de un país en el contexto de la globalización, no necesariamente asociado a las grandes empresas, en la medida en que suelen tener una mejor capitalización en relación a las empresas individuales y un mayor potencial para basar su competencia no solo en la competencia vía precios, sino en la innovación y la cooperación –desarrollo de clusters- y un mejores posibilidades de internacionalizar su actividad, sin ser transnacionales.

En segundo lugar, las políticas que puedan adoptarse para favorecer un cambio de modelo productivo deben plantearse necesariamente en diferentes ejes de actuación, combinando medidas horizontales –en áreas como la educación y formación, la innovación entre otros- y otras de ámbito sectorial y territorial. Asimismo, sería necesario tener en cuenta la diversidad de formas de empresa existente, planteando actuaciones que atiendan a las características y necesidades de las mismas.

En tercer lugar, una condición esencial para favorecer el tránsito a una economía sostenible es la adopción de un enfoque proactivo por parte de las Administraciones Públicas, que contemple el desarrollo coherente y coordinado de políticas en diferentes ámbitos de actuación. En otras palabras: las políticas públicas son imprescindibles para impulsar un cambio de modelo productivo en España; sin ellas, dicho cambio será pan para hoy – aunque no para muchos – y hambre para mañana (para los más).

Priorizar la lucha contra la desigualdad social

La desigualdad social es un fenómeno complejo, que obedece a la combinación de factores muy diversos relacionados entre sí, y cuya solución requiere por tanto de estrategias diversas en distintos ámbitos de actuación. En todo caso, los resultados del presente informe permiten incidir en una dimensión especialmente relevante a efectos de este debate como es la salarial.

Así, una de las consecuencias del proceso de segmentación del mercado de trabajo asentado en España en la última etapa expansiva del ciclo económico, ha sido la consolidación de un modelo de empleos de bajos salarios. Ello ha contribuido a reforzar las desigualdades en la distribución de los ingresos, tanto entre el capital y el trabajo,

como entre los trabajadores con diferentes condiciones laborales. Unas desigualdades que, entre otros efectos, han provocado un aumento de las personas trabajadoras en riesgo de pobreza o exclusión social hasta alcanzar el 27% de la población en 2012.

En este contexto, se plantea como propuesta impulsar un pacto de rentas que contemple entre otros aspectos el crecimiento moderado de los salarios vinculado a la productividad activa –es decir, crecimiento de la producción con un aumento, aunque menor, del empleo– pero también de los beneficios distribuidos en un contexto de control de precios en comparación con la zona euro, así como la reinversión productiva de los excedentes empresariales.

Un ejemplo especialmente importante, teniendo en cuenta la gravedad de la crisis y el muy elevado volumen de desempleo en España, fue la firma del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva en enero de 2012 que, sin embargo, fue ignorado por el gobierno del PP con la aprobación de una nueva reforma laboral enormemente agresiva con los derechos colectivos e individuales de los trabajadores. Una política, de desprecio del papel del diálogo y la concertación social, que es el peor camino para salir de la crisis porque solo conseguirá agravarla.

Promover un marco jurídico laboral favorable a la estabilidad en el empleo

La salida de esta crisis no se conseguirá por la vía de la precarización laboral sino que requiere una urgente recomposición de la relación de empleo estable y digno, de los equilibrios de fuerzas entre los agentes sociales así como del respeto estricto a los marcos normativos internacionales respecto de los principios del trabajo decente y estabilidad en el empleo.

Para ello, es necesario el establecimiento de un marco jurídico que desincentive la temporalidad, asegurando el estricto respeto del principio de causalidad a través de medidas como⁶²:

- Impedir el uso del contrato de obra y servicio para atender la subcontratación de actividades y las concesiones administrativas.
- Reforzar la actuación contra el fraude. Para ello, en particular, habría que aumentar los medios (personales e informáticos), así como los instrumentos jurídicos de la Inspección de trabajo: permitiendo por ejemplo la declaración directa de la fijeza del contrato; en esta misma línea se aumentarían los medios de control sindical del recurso a la temporalidad en cada una de las empresas.
- 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 un mismo puesto de trabajo

⁶² VVAA (2013): “La temporalidad del empleo como precariedad vital. Declaración de Valencia”, *Revista de Estudios y Cultura de la Fundación 1º de Mayo*, nº 52 (pp 13-15).

- Promover la utilización de los contratos fijo periódico y fijo discontinuo, para la cobertura de las actividades de naturaleza intermitente y/o de temporada mediante la contratación indefinida y estable, asegurando una adecuada protección social durante los períodos de inactividad.
- Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores, por ineficaz, precarizador e incompatible con el corpus constitucional y los compromisos internacionales asumidos por el Estado español.
- Reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos, impidiendo la obtención de ventajas competitivas del incumplimiento de un principio fundamental del derecho de la Unión Europea. El trabajador temporal debe dejar de ser más barato a diario.
- 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.

Frente a la gobernanza unilateral, es necesario reforzar la participación democrática y el diálogo social

En conexión con este punto, un último interrogante concierne a la “gobernanza” económica y más concretamente al modo en que tanto los distintos gobiernos europeos como las instituciones comunitarias han asumido progresivamente criterios de unilateralidad en el desarrollo de las políticas anticrisis, en detrimento del papel de los interlocutores sociales y de las propias instituciones democráticas.

Frente a la magnitud de los retos planteados en la actual coyuntura histórica, se plantea la necesidad urgente de promover un nuevo contrato social europeo que permita redefinir en términos de sostenibilidad las bases del modelo económico y del Estado del bienestar. Un nuevo contrato social que debería abordar, entre otros, temas como el empleo, salarios –respetando la autonomía de los interlocutores sociales en la negociación colectiva– pensiones, protección por el desempleo, educación y salud.

Pero asimismo, un contrato que debería reformular los fundamentos de la gobernanza económica, fortaleciendo e impulsando los procesos de diálogo social – y por tanto la participación de los interlocutores sociales – como una pieza central de las políticas europeas. Esto es un elemento imprescindible en una coyuntura histórica especialmente crítica, en la que la crisis – y la inoperancia manifestada a la hora de promover una salida cooperativa de la misma a nivel comunitario – han contribuido a incrementar la desafección ciudadana respecto del proyecto de integración europeo.

Reforzar las estrategias sindicales contra la precariedad

Una cuestión que emerge inevitablemente en los debates públicos sobre la precariedad es el papel de las organizaciones sindicales. Ello suele plantearse por parte de determinados sectores que, de forma recurrente, argumentan que los sindicatos defienden únicamente los intereses de los trabajadores que cuentan con un mayor nivel de estabilidad y protección (*insiders*), en detrimento de los trabajadores temporales más vulnerables (*outsiders*)

Los resultados de una investigación reciente sobre las estrategias sindicales en relación al trabajo precario, permiten aportar una evidencia empírica de la que suele carecer este debate. Así, el estudio –basado en el análisis comparado de siete países europeos (Alemania, Dinamarca, Eslovaquia, España, Italia, Países Bajos y Reino Unido)– apunta las siguientes conclusiones generales⁶³:

- La precariedad laboral ha sido cada vez más un objetivo prioritario para las organizaciones sindicales, en contra de las acusaciones acerca de que sólo defienden a los trabajadores “insiders”.
- Las iniciativas planteadas en este campo por los sindicatos han sido variadas, pero a pesar de ello no han sido suficientes para reducir sustancialmente el trabajo precario, que ha registrado un significativo avance en Europa en la última década.
- Los sindicatos han desarrollado un conjunto diverso de estrategias e instrumentos para luchar contra la precariedad, incluyendo la negociación colectiva, diálogo social tripartito, acción judicial, campañas de movilización, campañas de opinión pública y la organización de los trabajadores precarios. Ninguna de estas u otras acciones parece suficiente por sí sola, por lo que se plantea la necesidad de un uso combinado de las mismas.
- La organización de los trabajadores precarios se está convirtiendo en un objetivo estratégico. La razón es que un número creciente de trabajadores, especialmente de determinados colectivos –como jóvenes e inmigrantes– están cada vez más atrapados en una “trayectoria permanente de precariedad” que les aleja cada vez más de la posibilidad de acceder a los estándares laborales de empleo; un hecho que determina un mayor grado de dificultad para poder ejercer sus derechos reconocidos, incluido el de la tutela sindical efectiva.

Todos estos elementos, si bien permiten refutar la tesis de la dualidad insiders/outsiders, en cambio si apuntan a la necesidad de reforzar la acción sindical contra la precariedad. Se trata de una cuestión ciertamente compleja, que además se plantea en un contexto de fuerte crisis económica y social que hace particularmente difícil la defensa de iniciativas orientadas a promover el trabajo decente.

En todo caso, es posible señalar algunos ejes de actuación particularmente relevantes como son: (a) impulsar regulaciones jurídicas que contribuyan a promover estándares laborales y a minimizar los costes sociales de la precariedad; (b) reforzar el papel de la

⁶³ Keune, M. (2013): “Respuestas sindicales al trabajo precario en siete países europeos”, *Boletín Internacional de Investigación Sindical*, volumen 13, nº 1.

negociación colectiva, especialmente en la atención a los colectivos más precarizados; (c) preservar y reforzar los mecanismos de protección social, especialmente de aquellos cuyo acceso no está directamente vinculado al empleo regular; (d) potenciar la organización, representación y tutela sindical efectiva de los trabajadores precarios; (e) promover alianzas con otros sectores sociales en la defensa de las políticas sociales destinadas a reforzar la igualdad social; y (f) profundizar en la elaboración de discursos críticos y alternativos que permitan disputar ante la opinión pública la hegemonía ideológica al bloque de poder dominante.

2. EL TRABAJO DECENTE Y LOS SALARIOS

El *Programa de Trabajo Decente* impulsado por la OIT pretende poner en un primer plano el debate sobre el trabajo, sus condiciones, así como su importancia social, impulsando una amplia agenda de políticas destinadas a mejorar la vida laboral y el bienestar de las personas.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, dentro de las diversas actuaciones que se plantean dentro de este programa –ya comentadas anteriormente- se presta una especial atención a los salarios y la renta de la población trabajadora. De hecho, la demanda expresa de una remuneración justa para los trabajadores y trabajadoras se establece como un elemento consustancial a la propia exigencia de un trabajo decente.

La OIT incorpora dos elementos particularmente relevantes en este ámbito, como son: (a) la garantía de un salario justo, que debe contemplar de esta manera la exigencia de una cuantía suficiente para garantizar la vida y seguridad de las personas; y (b) la promoción del diálogo social, donde la capacidad de negociación de las organizaciones de los trabajadores en la fijación de los salarios representa uno de los instrumentos clave para garantizar un trabajo decente.

Dos elementos que se vinculan de forma concreta al hecho de, por una parte, tener una remuneración justa y, por otra, a la capacidad de negociar (y de decidir) sobre los salarios, o lo que es lo mismo, a las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora. De hecho, los salarios han sido, y siguen siendo en la actualidad, una parte fundamental de las luchas y reivindicaciones que se producen en toda relación laboral, y que expresan, en último término, el conflicto existente entre el capital y el trabajo.

Pero la lucha por el trabajo decente supone además el reconocimiento expreso de los derechos laborales como parte de lo “social”, que es resultado del encuentro histórico entre las exigencias reivindicativas del movimiento obrero frente a las condiciones de trabajo y de vida impuestas por el sistema capitalista. Es por ello, por lo que, desde su nacimiento, el trabajo decente contempla la exigencia social de su respeto y cumplimiento, en tanto que derechos sociales reconocidos y ejercidos por parte de las personas.

Igualmente, conviene remarcar que el trabajo decente permite recuperar los objetivos y el discurso centrado en la lucha por la justicia y la dignidad de las personas, que no presentan otros conceptos como por ejemplo el de “calidad del empleo”⁶⁴. Incorpora además la siempre necesaria diferenciación entre empleo y trabajo, trabajo productivo y reproductivo, reflejando aquellas situaciones de trabajo invisibilizadas, que en muchas ocasiones no están remuneradas, como por ejemplo el trabajo reproductivo. Y finalmente, también permite situar el debate sobre los salarios y la renta de la población trabajadora bajo un prisma de análisis más amplio, desligado de los costes y tomando como referencia las necesidades vitales de la población.

⁶⁴ Como bien señala Prieto (1999): “la calidad del empleo y su lógica multiescalar de la Unión Europea y el trabajo decente (y sus correlatos nacionales de trabajo digno o trabajo justo) y su lógica dicotómica de derechos sociolaborales de la OIT responden a matrices cognitivas claramente distintas, ligadas a tradiciones y campos de actores sociales distintos”. Prieto, C. (Coord.) (1999): *La calidad del empleo en España: una aproximación teórica y empírica*. MTIN.

A continuación se realiza un breve recorrido por la evolución de los salarios y la remuneración de los trabajadores en España a lo largo de los últimos años, así como las políticas económicas y salariales adoptadas en ese mismo periodo. Más concretamente, se trata de examinar qué ha sucedido, antes y durante la crisis, con estos dos aspectos mencionados anteriormente (salarios y poder de negociación), que vertebran la lucha por un trabajo decente.

Los salarios son algo más que costes

La importancia que se concede a los salarios en la actividad económica, así como en las condiciones de trabajo y de vida de las personas es bastante evidente en la actualidad. En Europa, por ejemplo, las rentas salariales representan en torno al 50 por ciento del PIB y concentran al mismo tiempo la mayor parte de la renta disponible de las familias.

De forma sintética, el salario, en tanto que remuneración del trabajo, puede ser visto bajo una doble perspectiva: por un lado, como coste empresarial, y por otra, como ingreso del trabajador. Y aunque ambas no sean independientes, esta doble percepción se suele traducir en enfoques analíticos muy diferentes. Así, si se define en términos de coste se hará hincapié en su influencia en el precio y bienes de los servicios que ofrecen las empresas, mientras que desde el punto de vista del trabajador se vincula a la capacidad de ahorro y consumo de la población trabajadora. Por ello, no es casual que se generen hoy en día diversos enfoques y planteamientos con respecto a los salarios y la crisis económica.

La doctrina neoliberal, espoleada por gobiernos e instituciones, afirma de forma recurrente que las empresas de un determinado país tratan de vender sus productos en el mercado en oposición a otros países, y si no pueden hacerlo es porque sus costes de producción son más caros que en esos países. Ante esta situación, la solución es clara: para que los productos se vendan más baratos (y ser más competitivos que el resto de países) es necesario que los costes para producirlos sean menores, y por tanto, que se congelen o desciendan los salarios como mecanismo de adaptación, lo que se conoce comúnmente como proceso de devaluación interna.

Sin embargo, como bien nos recuerda la literatura económica, las rentas salariales son algo más que costes para las empresas. Son un componente fundamental de la demanda, y como tal, constituyen una parte importante de la capacidad de consumo de una economía. En períodos de crisis, con un aumento del desempleo y reducción de la demanda agregada, la reducción salarial repercute en un mayor descenso de la capacidad de consumo y con ello en más y más despidos. Frente a esta espiral, no son pocos los ejemplos a lo largo de la historia que demuestran el estímulo de la demanda mediante el gasto público, el aumento del salario mínimo o el aumento de la protección social han tenido resultados positivos en procesos de recuperación económica⁶⁵.

Pero además, hay que considerar que los salarios son elemento fundamental para la vida de las personas. En la actualidad, el empleo -aunque sea precario- sigue aportando la mayor parte de las rentas de los hogares. Por ello, es necesario situar la remuneración de los trabajadores en el lugar que ocupa: no sólo son costes, ni demanda agregada para las

⁶⁵ Navarro, V. et al (2011): *Hay alternativas. Propuestas para la creación de empleo y bienestar en España*. Sequitur.

empresas sino que son en el sustento de los trabajadores y trabajadoras, así como de sus familias. Esto es más evidente en la actualidad, donde la bajada salarial o pérdida de las rentas procedentes del trabajo se está traduciendo en un empobrecimiento generalizado de la población.

La lucha por el trabajo decente, impulsada bajo el programa de la OIT, debería servir de punto de partida para abordar este debate de los salarios, en tanto que sustento y garantía de cobertura de las necesidades vitales de la población, de su subsistencia, que favorezca -en último término- la implantación de políticas laborales y salariales más justas. Aunque éste es todavía un largo camino por recorrer.

2.1. Evolución de los salarios y la distribución de la renta

En tiempos de expansión, moderación de los salarios, en tiempos de crisis, recortes salariales

El análisis de los salarios en España permite poner de manifiesto que éstos han tenido un crecimiento relativamente moderado a lo largo del último periodo de expansión económica y que están sufriendo una drástica reducción durante la crisis económica.

Existen diversos indicadores a partir de los cuales se puede constatar que los salarios en España han caminado muy ligados a la propia evolución de los precios, y al mismo tiempo, señalar que los salarios no han sido, ni mucho menos, un obstáculo o freno para la competitividad de la economía. De forma muy esquemática, y tomando como referencia el último ciclo económico en el que podemos identificar un periodo de expansión (1995-2007) y el actual periodo de crisis económica (2008-2012), conviene resaltar algunos datos de interés sobre la evolución de los salarios en España.

- ***La negociación colectiva no ha sido un elemento de rigidez.*** En términos generales, la negociación colectiva no ha afectado negativamente a la evolución de los salarios, ni durante la expansión económica, ni durante la crisis. Por el contrario, ha permitido -en términos generales- contribuir a garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores y trabajadoras, aunque bien es cierto que, en ciertas ocasiones, con crecimientos algo limitados.

Entre los años 1995 a 2007 el incremento de los **salarios pactados** estuvo muy próximo al crecimiento del IPC. En esta fase expansiva del ciclo, el incremento medio anual del salario pactado fue del 3,6%, mientras que el del IPC (dic-dic) fue ligeramente inferior (3,1%). En la siguiente fase de crisis, entre los años 2008 y 2012⁶⁶, el incremento salarial pactado medio fue del 2,3%, mientras que la variación media del IPC fue del 2,2%. Y más recientemente, en 2013 (agosto) el incremento ha sido del 0,6%, frente al 1,5% del IPC.

- ***Los salarios brutos reales descienden durante la crisis.*** Por su parte, la evolución de los **salarios brutos**⁶⁷ reflejan un crecimiento medio del 3,3% para el periodo de expansión (1996-2007) y de 1,1% para el de crisis (2008-2012). Pero si se aplica la influencia de los precios (IPC-medio) el incremento de los

⁶⁶ Para 2011 y 2012 los datos son provisionales. Estadística de Convenios Colectivos.

⁶⁷ En este caso se equipara el salario bruto con el coste salarial total procedente de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral y la Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios.

salarios brutos reales sería de 0,4 y una caída del 1% respectivamente. Es evidente, por tanto, que el crecimiento de los salarios ha sido bastante limitado durante el periodo expansivo y de pérdida de poder adquisitivo durante la crisis.

- ***La deriva salarial tiene un comportamiento anticíclico.*** La comparación entre el crecimiento de los salarios pactados y brutos (lo que se conoce como **deriva salarial**) permite destacar que las derivas salariales en España han registrado un comportamiento anticíclico. Tal y como reflejamos en otros trabajos⁶⁸ (Cruces et al, 2013), el incremento del salario bruto es inferior al incremento salarial pactado –deriva salarial negativa– en la mayor parte de la fase de expansión, concretamente entre los años 1998 y 2005 –a excepción del año 2002–. En cambio se registra un deslizamiento salarial positivo durante los últimos años de la fase de expansión (2006) y el comienzo de la fase de la crisis (2008 y 2009), frente a los últimos años de la crisis (2010-2012) que es ya negativa.

Esta evolución se explica por el agotamiento del efecto composición del empleo, que a comienzos de la crisis supuso un repunte de los salarios por la mayor concentración del empleo en los sectores y colectivos con salarios más bajos. En cambio en los últimos tres años la destrucción del empleo en sectores y empleos mejor remunerados se ha traducido en un descenso de salario medio efectivo.

- ***El incremento de los costes laborales no se produjo por un aumento de los salarios.*** Finalmente, los **costes laborales unitarios (CLU)** -que miden los que cuesta producir cada unidad de producto en relación a la remuneración de los asalariados y la productividad por ocupado- aumentaron un 2,6% durante la fase de expansión y un -1,3% durante la crisis.

Pero hay que advertir que los CLU no son un buen indicador para analizar la competitividad de la economía, ya que pueden aumentar por parte de la renta total que se llevan los salarios, o bien porque lo que aumentan no son los costes en sí, sino los precios⁶⁹. En el caso de la economía española se demuestra que el incremento de los CLU no fueron los salarios sino por un limitado aumento de la productividad, la evolución del empleo y sobre todo por el incremento de los precios.

Así por ejemplo, si consideramos la influencia de los precios, los costes laborales unitarios reales (CLUR) reflejaron una reducción del -0,7% durante la fase expansiva y una reducción de -1,7% en la de crisis, respectivamente.

Entre 2010 a 2012 los CLUR registraron un notable descenso (en torno al 2,3 y 3,6% interanual), con un aumento de los márgenes de beneficio (y del peso de los excedentes brutos sobre el PIB), que responde a diversos factores entre los que destacan por ejemplo la rebaja salarial de los empleados públicos y la

⁶⁸ Cruces, J., Álvarez, I. y Trillo, F. (2013): Los salarios pactados en la negociación colectiva en España. Estudios de la Fundación 1º de Mayo, nº 62. Fundación 1º Mayo.

⁶⁹ Paz, M. J. et al (2013): *Errores de la actual política económica basada en la competitividad*. Propuestas alternativas. Estudio nº 70. Fundación 1º de Mayo.

destrucción de empleo de sectores y colectivos de trabajadores con empleo estable y con mejores remuneraciones⁷⁰.

En su conjunto, estos datos muestran que, por un lado, la falta de competitividad de la economía a lo largo de la última década no han sido los salarios, sino otros factores, como por ejemplo, la evolución de los precios⁷¹, el proceso de financiarización de la economía o el comportamiento de las rentas empresariales, cada vez más alejados de la inversión productiva. Este tipo de explicación permite superar la perspectiva convencional de la competitividad, tantas veces repetida según la cual las empresas y los países deben competir por la vía de los costes laborales⁷². Y al mismo tiempo ponen de manifiesto que la crisis económica y sus consecuencias las está pagando con creces la clase trabajadora, como bien se refleja a través de una notable reducción de sus salarios y una pérdida sustancial de poder adquisitivo.

La clase trabajadora pierde peso en el reparto de la renta, frente a los beneficios empresariales

El análisis comparado de la evolución de las rentas salariales y excedentes de explotación pone de relieve la pérdida del peso de la remuneración de la población asalariada. Es significativo que, desde comienzos de la década y en un periodo de fuerte crecimiento económico y del empleo, la remuneración de los asalariados en el PIB registrase tan sólo un ligero crecimiento, frente al fuerte incremento de los beneficios, considerando dentro de éstos los excedentes de explotación y las rentas mixtas.

La remuneración de la población asalariada ha descendido en el segundo trimestre de 2013 un 5% con respecto al mismo trimestre del año anterior. Esta fuerte caída - vinculada también a una destrucción de empleo- se suma a las ya registradas durante el 2012, con una caída anual del 5,6% y donde se alcanzó la cota máxima en el cuarto trimestre de 2012, con una reducción del 8,5%. Sin embargo, los beneficios empresariales han crecido sucesivamente año tras año durante la crisis. En este mismo trimestre, registraron un incremento interanual del 3%, lo cual refuerza la tendencia al alza registrada en el trimestre anterior (con una subida del 5,7%), así como los dos años anteriores (un 1,6% en 2012 y un 2% en 2011).

Más del 90% de la pérdida de la renta durante la crisis corresponde a los salarios

Estas dinámicas explican por qué los trabajadores y trabajadoras han perdido peso progresivamente en la distribución de la renta. Así, pasan de representar del 54% del PIB (sin impuestos) en el segundo trimestre 2008, a contar con el 50% del mismo en el segundo trimestre de 2013. En cinco años, han perdido 4 puntos porcentuales en la distribución de la renta. Esto quiere decir que, de la reducción del tamaño de la “tarta” de la renta, que se cifra en 19 mil millones de euros, el 98% se corresponde con la parte

70 Memoria Sobre la Situación Socioeconómica y Laboral. España 2012. Consejo Económico y Social.

71 Las subidas de precios, son las que están haciendo perder competitividad, resultado del poder de mercado del que gozan las grandes empresas, que tienen el poder suficiente para subir los precios o mantenerlos cuando bajan los costes, controlando los precios al margen de la competencia.

72 Álvarez, N. y Luengo, F. (2011): *Competitividad y costes laborales en la UE: más allá de las apariencias. Estudios de la Fundación. N° 44*. Fundación 1º de Mayo.

que tenían los trabajadores y trabajadoras al comienzo de la crisis (segundo trimestre de 2008).

Esta desigual distribución de la renta, que refleja más claramente y con mayor dramatismo el conflicto entre el capital y el trabajo, es fruto –entre otros factores- del modelo de crecimiento que se ha desarrollado a lo largo de los últimos años que, tal y como se ha comentado anteriormente, se ha sustentado en sectores poco productivos y con empleos de baja calidad. Pero también hay que señalar que no se trata de una tendencia coyuntural o específica de este momento, ni que se circunscribe únicamente a la experiencia española.

La caída en la participación de la renta: una constante a lo largo de la historia reciente...

Diversos estudios han puesto de relieve que la evolución de la distribución de la renta ha experimentado en España cambios importantes a lo largo del último siglo⁷³. Existen por ejemplo, etapas en las que se produce una fuerte redistribución a favor de la población asalariada y otras en las que la participación de la renta se reduce, sobre todo en situaciones de crisis económica, así como en aquellos momentos en los que se limita la intervención sindical en las condiciones de trabajo a través de la negociación colectiva⁷⁴.

Desde mediados de la década de los setenta, la participación de los salarios en la renta experimentó una caída con la crisis económica, si bien a diferencia de las anteriores crisis, esta reducción no se corrigió una vez se recuperó la economía. Con el cambio de siglo se produce “una nueva relación entre situación económica y distribución de la renta”. Así, “mientras que a lo largo del siglo XX, la bonanza económica ha estado habitualmente asociada a mejoras en la participación de los salarios en el PIB, la recuperación de finales de siglo sólo va acompañada de una muy tímida recuperación del peso de los salarios en la renta, de forma que por primera vez en la historia económica moderna tasas de crecimiento económico saludables en el entorno del 3% o superiores, van acompañadas de caídas en la participación de los salarios en la renta”⁷⁵. En 1977, la remuneración de la población asalariada representaba el 67,3% del PIB; en 2013 y pasadas casi cuatro décadas, este porcentaje se ha reducido al 50%⁷⁶.

Esto quiere decir que, la reducción de la renta de la población trabajadora no sólo sucede en los momentos de crisis si no que también en periodos de expansión económica. En el último periodo de crecimiento económico, la fuerte creación de

⁷³ Muñoz de Bustillo, R. (2007): “La distribución funcional de la renta en España: una visión des la perspectiva del largo plazo”, en *Gaceta Sindical. Reflexión y debate. Nueva etapa*, nº 9. CCOO.

⁷⁴ Tal y como refleja Muñoz de Bustillo (2007), durante el primer tercio del siglo veinte, y sobre todo tras la instauración de la II República, donde “la legislación social y la intervención sindical contribuyeron a lograr en 1935 una participación en la renta que no se volvería a ver en la economía española hasta cuarenta años más tarde”. En conjunto, en el último siglo “la brusca caída de la participación de salarios en el PIB producida tras la guerra civil, su lenta recuperación en los años de crecimiento, el máximo alcanzado en la política y económicamente turbulenta segunda mitad de los años setenta”, muestra cómo la distribución de la renta es un fiel indicador de la relación de poder entre capital y trabajo existente en una economía.

⁷⁵ *Ibid.*

⁷⁶ Cruces, et al (2013): Desigualdad y estado social en España. *Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 64. Fundación 1º Mayo.

empleos de bajos salarios y un bajo nivel de productividad, así como el mayor peso de los beneficios empresariales durante este periodo son factores que explican, en parte, esta evolución divergente entre salarios y crecimiento económico.

... Que ha sucedido en la mayor parte de las economías capitalistas

Igualmente, se puede afirmar que este fenómeno ha sucedido también en la mayor parte de las economías desarrolladas. Existe una amplia y abundante literatura con evidencia empírica que señala la tendencia a la baja de la participación de los salarios en la renta.

Por ejemplo, la OIT que ha observado que entre 1970 y 2007, en 16 países desarrollados la participación del trabajo en la renta se redujo del 75% al 65% antes de la crisis económica. Una tendencia que, por otra parte, no ha sido uniforme para el conjunto de trabajadores, y se ha expresado en un contexto de marcada polarización del empleo, afectando en mayor medida a los trabajadores con menor cualificación. La participación de los salarios se redujo 12 puntos para los trabajadores poco cualificados entre los índices de la década de 1980 y 2005, mientras que aumentó en 7 puntos porcentuales para los trabajadores altamente cualificados⁷⁷.

En cambio, en muchas de las economías de los países desarrollados se ha asistido igualmente a un considerable aumento de la participación del capital en la distribución de la renta. Los beneficios de las corporaciones no financieras asignados a pagar dividendos en la mayor parte de los países ha aumentado la presión para reducir la retribución de la población trabajadora.

Lo más relevante de este fenómeno es que, entre los factores que explican la caída en la participación de la renta se encuentran en primer lugar el debilitamiento de las instituciones del mercado de trabajo y/o la reducción del poder de negociación de los trabajadores. Como ponen en evidencia los últimos informes⁷⁸, la financiarización mundial ha contribuido en un 46% de la caída en la participación del trabajo en la renta, en comparación a otros factores: 19% de la globalización, 10% de la tecnología y el 25% de los cambios en dos otras variables institucionales de igual relevancia, como son el consumo público y la densidad sindical.

Existe, por tanto, una evidencia empírica que demuestra que la desregulación del trabajo, así como de la capacidad de intervención de los trabajadores y trabajadoras, se traduce desde el punto de vista material en una sustancial pérdida de rentas.

Modelo de empleo precario, modelo de bajos salarios

La economía española ha basado su crecimiento en la consolidación de un modelo de bajos salarios, asociado a un importante volumen de empleos temporales y de baja cualificación, que junto a otros factores -entre los que destaca la disminución del gasto público en protección social- explican el progresivo aumento de las desigualdades en función de la renta.

⁷⁷ OIT (2013): Informe mundial sobre salarios 2012/2013. Los salarios y el crecimiento equitativo. Organización Internacional del Trabajo.

⁷⁸ *Ibid.*

A lo largo de la última década, hemos asistido a un modelo productivo y de empleo, débil y precario, que ha mostrado un fuerte dinamismo en el periodo de expansión, pero que ha tenido un mayor impacto de la crisis, fruto de la fuerte destrucción de empleo. En la fase expansiva sucedió que la creación de empleo se concentró en determinados colectivos (mujeres, jóvenes e inmigrantes) con empleos temporales, fundamentalmente en el sector servicios o en la construcción, donde los salarios fueron a menudo inferiores a la media. De la misma forma, durante la crisis la destrucción de empleo se ha concentrado mayoritariamente en aquellos sectores y grupos de trabajadores más involucrados en la creación de empleo en la fase anterior, con contratos temporales y salarios inferiores a la media⁷⁹. La destrucción de este empleo de bajos salarios (efecto composición) explica el aumento del salario medio y la deriva salarial en ese periodo⁸⁰.

Los cambios que se han producido en la distribución y características del empleo permiten explicar la tendencia que han mostrado los salarios, antes y durante la crisis. Por esa razón, ligada a la existencia de un **modelo de empleo precario**, cada vez más desregulado, individualizado y con menos derechos, se puede afirmar al mismo tiempo que **se ha consolidado un modelo de bajos salarios**, en el que una parte importante de la población trabajadora tiene trabajos con bajas remuneraciones.

Es importante señalar en este punto que la relación entre empleo precario y bajos salarios refleja el paso que se ha dado en las últimas décadas de **un régimen de empleo inclusivo**, que trata de extender a la garantía y los derechos laborales, **a otro régimen de empleo** cada vez **menos proteccionista** y dominado por los criterios del mercado. Si entendemos que el *régimen social de empleo* es “el conjunto de principios, normas y reglas y procedimientos, formales e informales, que, referidos a la asimétrica relación salarial tiende a establecer las pautas que regulan las condiciones de trabajo, de empleo y de vida de los trabajadores así como la movilización económica de la población y su distribución sociodemográfica en una sociedad determinada”⁸¹, se está consolidando un régimen de empleo con menos derechos.

El modelo de bajos salarios es, por tanto, un reflejo del empeoramiento de las condiciones de trabajo de la población asalariada, y al mismo tiempo, resultado de ese “conjunto de normas, pautas y prácticas” que han venido regulando y modificando la relación salarial a lo largo de este periodo, y que han generado un empleo cada vez más precario y peor remunerado. Repasemos para ello algunos datos de interés.

De acuerdo con los datos de Eurostat, en 2010 el volumen de trabajadores con bajos salarios en España (con un salario inferior al 60% de la mediana) fue del 14,7%, 1,3 puntos porcentuales superior al registrado en 2006. Comparativamente, este dato es similar a la media de la Eurozona-17 (14,8%), pero superior a otros países como Italia (12,4%), Bélgica (6,4%), Francia (6,1%) o Suecia (2,5%), entre otros, considerando al mismo tiempo que existe una gran diferencia entre los salarios medianos de cada país.

En esta distribución por países destacan igualmente otros países con un alto porcentaje de trabajadores con bajos salarios, como por ejemplo Alemania (22%), Reino Unido (22%) o los Países Bajos (18%). En estos países ha habido una clara apuesta por la

⁷⁹ Rocha, F.; Aragón, J.; y Cruces, J. (2008): *Cambios productivos y empleo en España*. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

⁸⁰ Cruces, J., Álvarez, I. y Trillo, F., 2013.

⁸¹ Prieto, 1999.

extensión de empleos muy desregularizados, tanto en tiempo de trabajo como de retribución, que se han traducido en empleos precarios de bajos salarios. Son los conocidos “mini jobs” en Alemania o “trabajos de empleo de hora cero” en el Reino Unido. La última reforma laboral y la actual extensión de los trabajos a tiempo parcial en España están sentando las bases para llegar a ese escenario.

Aumentan las diferencias salariales en la población trabajadora

En España existe además una clara distribución desigual de la renta entre la población trabajadora. De acuerdo con los últimos datos de la *Encuesta Anual de Estructura Salarial*, en 2011 el salario medio anual se situaba en 22.899 euros, un 22% superior al registrado en 2005 (18.676 euros anuales). Esta evolución se debe principalmente a la destrucción de los empleos con bajos salarios como consecuencia de la crisis económica, que hace que pierdan peso en la distribución de las rentas salariales y empujen al alza el salario medio.

Existe además una **desigual distribución** entre los trabajadores y trabajadoras, que se ve reforzada durante la crisis:

- El 10% de la población trabajadora con menos salarios tuvo en 2005 un salario medio de 7.740 euros anuales, frente al 10% superior de la distribución que registró un salario anual de 32.024 mil euros. Entre 2005 y 2011, los salarios más bajos crecieron un 8,5%, frente a los superiores que lo hicieron un 27%. Los dos extremos de la distribución de los salarios (percentiles 10 y 90, respectivamente) reflejan que existe un mayor incremento de las rentas salariales de los trabajadores con salarios superiores que aquellos que tienen salarios más bajos.
- Los trabajadores con salarios bajos son cada vez más. En cambio, los que tienen salarios más altos son cada vez menos, y sus salarios crecen mucho más que el resto. Casi la mitad de los trabajadores (41%) tuvo en 2005 un salario que representaba 2 veces o menos el Salario Mínimo Interprofesional (SMI), que se situaba por entonces en 7.182 euros anuales. En 2011, este porcentaje aumentó hasta alcanzar el 44,5%, teniendo un salario mínimo de 8.979 euros anuales. En cambio, los trabajadores con salarios más altos (5 veces o más del SMI) representaban el 9% en 2005 y reducen su peso al 7,4% en 2011.

Pero si hay un ejemplo más claro de las consecuencias que está teniendo la actual crisis económica en las condiciones de vida de la población trabajadora es el aumento de la pobreza. Es relevante en este punto el peso de los trabajadores pobres, es decir, de aquellos trabajadores y trabajadoras que, aún teniendo un empleo sus ingresos salariales no les permiten ni a ellas ni a sus familias escapar de las situaciones de pobreza y exclusión social.

De acuerdo con los datos de Eurostat, en España el **10,7% de la población trabajadora se encontraba en situación de pobreza en 2007, frente a la media europea (UE-27) que representaba por entonces el 8,5%**. Durante la crisis, la tasa de trabajadores pobres en España aumentó significativamente hasta el 12,3% en 2011, mientras que la media europea lo hizo moderadamente (8,9%).

Este alto porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza existente en España, así como su mayor dinamismo durante la crisis es un claro indicador de que **el empleo, en tanto que norma social, no es una salvaguarda frente a las situaciones de exclusión social**. La precarización del empleo y empeoramiento de las condiciones de trabajo, los procesos de desregulación del mercado de trabajo y el debilitamiento de los recursos sociales del Estado de Bienestar están provocando un empobrecimiento creciente de la población trabajadora⁸².

Además se demuestra la importancia que tiene el Estado de Bienestar y los servicios públicos en las condiciones de trabajo y de vida de la población trabajadora. España cuenta con un menor nivel de trabajadores con bajos salarios que otros países como Alemania, Reino Unido o los Países Bajos, que registran sin embargo un porcentaje muy inferior de trabajadores pobres (en torno al 7-8% en 2011). Esto se explica porque la tasa de trabajadores pobres incluye –entre otros factores- la situación económica del hogar, más allá de los ingresos salariales, y es aquí donde España muestra notables deficiencias, derivadas del débil desarrollo de los sistemas de protección social y servicios públicos.

Las desigualdades en el empleo se traducen las desigualdades salariales (y sociales)

La evolución de los salarios se ha basado igualmente en importantes diferencias salariales entre los distintos grupos de trabajadores y trabajadoras. Las mujeres, jóvenes e inmigrantes han tenido (y siguen teniendo) salarios significativamente inferiores al salario medio, en buena medida porque se concentran mayoritariamente en sectores y ocupaciones en las que se realiza un uso intensivo de la mano de obra, ligado a salarios bajos.

- **Jóvenes.** En relación a la edad, los trabajadores jóvenes (menores de 30 años) registraron en 2011 un salario inferior un 36% inferior a la media de todas las edades (22.899 euros anuales). Además, si se observa la variación entre los años 2005 y 2011, se aprecia que los trabajadores jóvenes ven aumentada su distancia con respecto al salario medio (pues en 2005 era un 23% inferior).
- **Mujeres,** quienes tienen salarios significativamente inferiores a los varones. En 2005 un salario medio de las mujeres fue de 15.294 euros anuales, un 27% inferior al salario medio de los varones (21.093 euros anuales). Un porcentaje que aunque se ha reducido 4 puntos porcentuales en 2011, sigue siendo todavía una diferencia muy elevada (23% inferior).

Las diferencias retributivas de las mujeres con respecto a los varones se traducen en una mayor vulnerabilidad, que se manifiesta también en las situaciones de desempleo. Bajo estas diferencias se encuentran la segregación ocupacional y marcada concentración sectorial del empleo de las mujeres en ocupaciones profesionales y sectores de actividad más precarizados. Hoy en día, a igualdad de ocupación y de nivel de estudios, el salario de las mujeres sigue siendo inferior al de los varones.

⁸² Aragón, J. et al (2012): Trabajadores pobres y empobrecimiento en España. Estudio nº 56. Fundación 1º de Mayo.

- **Inmigrantes**, cuyos salarios medios alcanzaban en 2005 los 14.969 euros anuales, un 21% inferiores a los registrados por los españoles. Esta distancia aumenta al 31% en 2011. Los inmigrantes procedentes del América Latina son los que registraron en 2011 una mayor distancia con respecto a los salarios de los españoles (un 37% inferiores), seguidos de los del Resto del Mundo (37%) y Resto de Europa (29%), situándose en último lugar los procedentes de la Unión Europea (23%).

Estas diferencias salariales reflejan una desigual situación con respecto a las condiciones de trabajo, que se unen a las características del empleo que tienen estos grupos de personas, con empleo precario y con menor nivel de protección. La situación de estos grupos de población en la estructura del empleo y sus características determinan en buena medida las diferencias salariales que muestran con respecto al salario medio⁸³.

Son, en definitiva, **desigualdades en relación a la condición salarial de las que se derivan en brechas sociales y vitales de gran relevancia**. Estos grupos son los que se sitúan, por tanto, más alejados de los que pudiéramos definir dentro de las condiciones de un trabajo decente y vida social plena.

2.2. El poder de negociación sobre los salarios

Las políticas de austeridad ponen su énfasis en los salarios

El discurso neoliberal está utilizando el debate de los salarios (y la capacidad de negociación sobre ellos) como elemento central de las políticas económicas necesarias para salir de la crisis. Se concibe erróneamente que los países que lleven a cabo una contención o bajada salarial conseguirán una mayor competitividad de la economía. Bajo este argumento, se están produciendo cambios muy relevantes sobre cualquier elemento que regule los salarios.

Así, las políticas económicas europeas -encaminadas hacia la austeridad fiscal y la competitividad- están interviniendo directa o indirectamente en el ámbito de las relaciones laborales, de la estructura y contenido de la negociación colectiva, presionando para imponer recortes salariales, descentralización de la negociación colectiva y/o cambios en los sistemas de fijaciones de los salarios, que reflejan el cambio de modelo que se está fraguando con respecto al contenido y la función que se le atribuye a la negociación colectiva en materia salarial.

En Europa, el cambio más relevante de las políticas salariales se produce sobre todo a partir del *Pacto por el Euro* de 2011, que define a los salarios como la principal variable de ajuste dentro de las políticas europeas de austeridad. En este pacto se plantea explícitamente la necesidad de evaluar “la evolución de los salarios y la productividad” de los países europeos. Según el pacto, cada país ha de ser responsable de iniciar la revisión de “los acuerdos de fijación de salarios y, cuando sea necesario, del nivel de centralización del proceso de negociación y de los mecanismos de indexación, a la vez

⁸³ Para un análisis más en detalle se puede consultar: Cruces, J. (2010): *Los salarios en España 2005/2010. Estudios de la Fundación 1º de Mayo*, nº 36. Fundación 1º de Mayo.

que se mantiene la autonomía de los interlocutores sociales en el proceso de negociación colectiva”.

La intervención en las políticas salariales de los países es evidente, sobre todo en los países intervenidos, que dependen de la ayuda financiera de los organismos internacionales. Las medidas adoptadas en estos países han sido bastante similares: **recortes o congelación salarial en el sector público, congelación o reducción del salario mínimo, y sobre todo, una profunda modificación de los sistemas de negociación colectiva, que merma la capacidad de negociación** de los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos.

- De acuerdo con los últimos análisis⁸⁴, los **recortes salariales en el sector público** se han llevado a cabo en 18 de los 27 de la Unión. Esto sugiere que, además de los países intervenidos, otros países se han subido al carro de los recortes (como por ejemplo, en la Rep. Checa o Polonia). En la mayor parte de los países esto se ha producido de forma unilateral por parte de los gobiernos de turno, a pesar de la tradición existente por el diálogo social (como en Portugal, España o Italia).

Las medidas más severas se han llevado a cabo en los países rescatados, donde los recortes en el sector público quedan reflejados en los memorandos de cada país. En Grecia, por ejemplo, se congelaron los salarios en 2009, se recortaron posteriormente entre un 15 y 20% (2010) y se volvieron a recortar hasta un 17% durante los tres años siguientes (2011-2013). En España, entre otras medidas, se han reducido los salarios de los empleados públicos un 5% en 2010, se han congelado para 2011-12 y se ha suprimido una paga extra (2012). En todo caso, es difícil evaluar el impacto total de estos recortes porque la bajada salarial se ha combinado con otras medidas (supresión de pagas extras, bonus o recortes en los seguros sociales)⁸⁵.

- Se han realizado **congelaciones o reducciones del salario mínimo**, sobre todo en los países que están siendo “vigilados”. Entre 2010 y 2012, el salario mínimo 10 de los países de la Unión ha registrado una notable reducción, siendo particularmente importante en Grecia (-29%), la República Checa (-6,5%), Portugal (-5,7%) y España (-5,5%). Conviene recordar que en 20 de los 27 países de la Unión, el salario mínimo es fijado por los gobiernos de forma unilateral⁸⁶.
- Aumenta la **descentralización** de la negociación colectiva. En países, con marcos más centralizados se ha producido una ruptura/paro de la negociación a nivel sectorial. En países con una larga tradición de negociación sectorial (como Grecia o España), se prioriza la negociación en la empresa sobre los acuerdos

⁸⁴ Véase, por ejemplo: OIT, 2013; Eurofound (2013): *Wages: A working conditions an industrial relations perspective. Background paper*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Schulten, T. and Muller, T. (2013): “A new European Interventionism? The impact of the New European Economic Governance on Wages and Collective Bargaining”, in Natali D. and Vanhercke, B. (eds.), *Social Developments in the EU 2012*, European Trade Unión Institute and European Social Observatory, Brussels 2013.

⁸⁵ OIT, 2013.

⁸⁶ Schulten, T. and Muller, T., 2013.

sectoriales y se suprime el "principio de favor", que permite desligar los convenios de empresa de los sectoriales. Y finalmente, en países con sistemas de relaciones laborales más fragmentados y con menores niveles de cobertura (como Hungría o Letonia) también se ha adoptado medidas que merman la capacidad de negociación de los sindicatos⁸⁷.

En el caso de España, esta política de austeridad ha afectado “directamente a los sueldos y salarios de los empleados públicos, congelándolos e, incluso, disminuyéndolos, como ocurrió a mediados de 2010 y a finales de 2012. En este último caso eliminando la paga extraordinaria de Navidad. Pero, además, esta política de ajustes fiscales, caracterizada por fuertes aumentos de los impuestos y, sobre todo, por importantísimos recortes del gasto público, principalmente social y en infraestructuras”⁸⁸. Esta política de austeridad provocó en 2011 una nueva recesión económica, destrucción de puestos de trabajo y aumento del desempleo.

Se aprovecha la crisis para eliminar toda regulación: se limita el poder de negociación sobre los salarios

En Europa, la mayor parte de medidas adoptadas se han encaminado hacia una mayor descentralización de la negociación colectiva. Entre todas ellas, destacan particularmente seis: la eliminación de los acuerdos a nivel nacional; la desvinculación de los acuerdos de empresa de los sectoriales o de los niveles mínimos legales; la supresión del “principio de favor” (en virtud del cual, los acuerdos de menor rango no pueden ser menos favorables que los acuerdos sectoriales); la introducción de criterios más restrictivos para la extensión de los convenios colectivos; la reducción del principio de “ultractividad” de los convenios colectivos; y la apertura de grupos no sindicados de trabajadores a la negociación colectiva al nivel de la empresa

En España, tal y como recuerda Perez Infante el “debilitamiento de la capacidad de negociación de los trabajadores y la evolución regresiva de los salarios va estar influida no sólo por la crisis económica sino también por las políticas arbitrarias por los distintos gobiernos a lo largo de los más de cinco años de crisis”⁸⁹, centradas en la estrategia de la austeridad y ajuste fiscal, y **la última reforma laboral, que hace saltar por los aires el modelo de relaciones laborales**, reforzando el poder de negociación y decisión de los empresarios en perjuicio del reconocido a los trabajadores y trabajadoras.

Tal y como se ha mencionado anteriormente, entre otros aspectos, la reforma laboral (RDL 3/2012) otorga la prevalencia del convenio de empresa sobre los convenios autonómicos, provinciales o sectoriales, a la vez que limita la ultractividad de los convenios colectivos. Pero además, hace posible llevar a cabo “modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción”; entre los aspectos que pueden ser modificados se encuentra, por primera vez en la historia, la “cuantía salarial”. Esto significa que se podrán reducir los salarios al margen de lo establecido en el convenio cuando existan razones relacionadas con la competitividad, productividad u organización técnica o del trabajo en la empresa.

⁸⁷ *Íbid.*

⁸⁸ Pérez Infante, J.I. (2003): “Los salarios ante la crisis” en www.nuevatribuna.es 1 de Octubre de 2013.

⁸⁹ *Íbid.*

Es necesario reiterar que esta reforma laboral se ha traducido en una considerable reducción de derechos de la población trabajadora, que se ha acompañado con un aumento de la unilateralidad y discrecionalidad de la empresa. Este cambio en las relaciones laborales rompe con el modelo social europeo, así como el modelo constitucional de relaciones laborales basado en el equilibrio entre los poderes empresariales y los derechos sociales y el estímulo del diálogo social articulado a través de la negociación colectiva⁹⁰.

Con la última reforma laboral se potencia aún más la reducción de los salarios

Los últimas reformas laborales, y más concretamente la adoptada en 2012, están teniendo una repercusión muy relevante en la negociación colectiva, tanto en su estructura como en su contenido, repercutiendo en una **menor capacidad de regular y mejorar las condiciones laborales** de la población trabajadora.

- **Disminuye la negociación colectiva.** A pesar de que se trata de datos provisionales, desde 2012 se puede percibir un descenso de los convenios colectivos, así como de los trabajadores afectados por convenio. Los últimos datos definitivos (agosto de 2013), que corresponden a los años entre 2009 y 2010 muestran una reducción del 11% en el número de convenios, lo cual supone una caída del 7% del número de trabajadores afectados.
- Paralelamente, se está produciendo un aumento de la **inaplicación de los convenios colectivos**. Entre marzo de 2012 y agosto de 2013 se han producido 2.442 inaplicaciones de convenios colectivos (2013, datos provisionales), que han afectado a 114 mil trabajadores y trabajadoras.

Por sectores, del total de las inaplicaciones registradas hasta agosto de 2013, la mayor parte se han concentrado en el sector de los servicios (79%), seguido de la industria (14%) y la construcción (4%). También es destacable que se registrara un mayor número de inaplicaciones en las empresas de menor tamaño: las de 1 a 49 trabajadores concentran el 77%, seguidas de las de 50 a 249 trabajadores (14%) y de más de 250 trabajadores (9%)⁹¹.

En relación a los salarios, es difícil analizar la repercusión concreta que está teniendo la reforma laboral en su evolución dado de que no se dispone de instrumentos e indicadores estadísticos ajustados a la variación exacta del precio del trabajo a lo largo del tiempo⁹². No obstante, sí es posible apuntar que, en términos generales, desde la aprobación **de la reforma laboral se está produciendo una significativa bajada de los salarios** de la población trabajadora.

- **Caída de los salarios pactados.** El aumento salarial pactado de los convenios registrados hasta agosto de 2013 fue del 0,58%, medio punto porcentual inferior al registrado en 2012, un 1,11% (ambos datos provisionales). Frente a esta evolución el IPC creció un 2,4% en 2012 y un 1,5% en su variación interanual

⁹⁰ Valdés y Baylos (2012): “Por un trabajo decente y por unas libertades colectivas plenas”, en *Reflexiones sobre la Reforma Laboral. Cuadernos de la Fundación*, n° 27. Marzo, 2012. Fundación 1º de Mayo.

⁹¹ No consta el tamaño de la empresa en un 1% del total de las inaplicaciones.

⁹² Paz, M. J. et al, 2013.

de agosto. La reforma laboral imprime de esta manera un mayor impulso a la reducción salarial del que se venía registrando desde el inicio de la crisis económica.

Es relevante también señalar que se ha producido una mayor bajada de salarios en los convenios de empresa, que en los de ámbitos superiores; así como en la industria, seguida del sector de la construcción y los servicios, respectivamente.

Además, es necesario señalar que tras la reforma laboral se están produciendo cambios en la negociación colectiva que afectan directamente a los salarios así como a los mecanismos a través de los cuales éstos se fijan.

- **Menos cláusulas de revisión salarial.** Aunque de forma provisional, los datos apuntan a un descenso del número de cláusulas que hacen referencia a la revisión salarial. Hasta agosto de 2013 el 42% de los trabajadores se vio afectado por una cláusula de revisión salarial. Un porcentaje inferior a 2012 (48%, datos provisionales) y 2010 (47%, datos consolidados). Existe, con todas las cautelas necesarias, una tendencia de contención de los salarios mediante la no revisión salarial a través de la negociación colectiva.
- **Inaplicaciones salariales.** El impacto de las inaplicaciones de convenio colectivo en los salarios debe estar aumentando entre los años 2012 y 2013, habida cuenta del número de inaplicaciones de convenio colectivo. Dado que a partir de la reforma de 2010 se eliminaba la obligatoriedad de las cláusulas de descuelgue salarial, los últimos datos disponibles apuntan que en 2010 este tipo de cláusulas se recogió en el 53% de los convenios y afectó al 75% de los trabajadores.
- **Cambios en la vinculación de los salarios.** Cada vez más convenios introducen cláusulas que incorporan criterios en materia salarial basados en indicadores económicos relacionados con la productividad a los rendimientos o productividad del trabajador, así como a determinados objetivos marcados por la empresa, como los resultados empresariales. Existe además una progresiva disminución de determinados complementos salariales, como por ejemplo la antigüedad del trabajador en la empresa.

Finalmente, entre los resultados de esta reforma también hay que mencionar **la fragilidad de la capacidad negociadora de los trabajadores**, potenciada por diversos factores. En un contexto en el que desciende el poder adquisitivo de los trabajadores, existe una fuerte destrucción del empleo y aumento del paro, y donde más de 2 millones y medio de personas se encuentran desempleadas al menos dos años, la capacidad de negociar se ve mermada notablemente.

El impacto de la reforma laboral ha sido claro: recortes salariales

Con todo ello, el impacto de la reforma laboral ha servido para llevar a cabo una bajada salarial de la población trabajadora. Pero al mismo tiempo, este tipo de políticas está produciendo **una fuerte desregulación del trabajo, a la vez limitan de su poder de negociación, repercuten en una mayor bajada salarial.** Así, la crisis se está aprovechando para reducir de forma sustancial los salarios, y a la vez, se está

debilitando la acción colectiva de los trabajadores y trabajadoras sobre sus condiciones de trabajo, reforzando los intereses y la discrecionalidad empresarial.

En términos coloquiales se podría decir que, con este tipo de políticas no sólo se reduce la “tarta a repartir”, sino además se limita la capacidad de decidir de quien la reparte. Con ello, se empobrece a una gran parte de la población a la que además se le niega la decisión sobre sus condiciones de trabajo, por consiguiente, de vida. Son políticas que, de acuerdo con los criterios de la OIT, atentan contra el trabajo decente.

2.3. Reflexiones finales

Las consecuencias generadas por la crisis económica, que se reflejan en un intenso aumento del desempleo y reducción de los salarios, están siendo agravadas por las políticas económicas y laborales de los últimos años.

En España, las políticas de austeridad y ajuste fiscal que se vienen adoptando desde mediados de 2010, centradas sobre todo en fuertes recortes del gasto público, de las que se ha demostrado su impacto negativo en el consumo, y que provocaron un retorno a la recesión económica en 2011, con un aumento del desempleo. Este tipo de políticas además repercuten decisivamente en la calidad y la cobertura de los servicios públicos esenciales y otras prestaciones de carácter social, lo cual provoca efectos regresivos con un impacto negativo a medio y largo plazo en la vida de las personas.

Pero al mismo tiempo, las reformas laborales han modificado sustancialmente la regulación del trabajo, y con ello sus condiciones. Como se ha apreciado, la reforma laboral de 2012 ha cambiado por completo el marco de relaciones laborales existente, dando una mayor discrecionalidad por parte del empresario. Y así, la marcada desigualdad de relación de poder entre empresarios y trabajadores se ha traducido en una significativa reducción de los salarios y pérdida de poder adquisitivo de los trabajadores (con los precios en tendencia al alza), frente al aumento de los beneficios empresariales, que –en términos agregados- no están disminuyendo, o si lo hacen puntualmente no con la misma intensidad que los salarios. Este tipo de políticas hace que se reduzca la remuneración del trabajo y la capacidad de negociar colectivamente las condiciones laborales, debilitando en un periodo de crisis económica al trabajo frente al capital.

En oposición a este tipo de políticas es necesario cambiar el rumbo de las prioridades y los compromisos que la sociedad debe asumir. Por esta razón, frente al pago de la deuda y las políticas de austeridad, hay poner en valor la exigencia de un compromiso claro por un trabajo decente, con salarios dignos, que sea garantía para la vida de las personas.

Es necesario un compromiso por la distribución de la renta

Frente a la cada vez más marcada y desigual distribución entre el capital y el trabajo, es necesario alcanzar un compromiso real por la distribución de la renta, que persiga como objetivo central la satisfacción material de la vida de las personas.

Para ello, habría que asumir la necesidad, por un lado, de recuperar como proyecto político la lucha de una condición laboral digna, de calidad y con derechos (que ha sido transversal a lo largo de la historia del movimiento obrero), y por otro, de la reducción de

las situaciones de pobreza y de la desigualdad de rentas, que en términos de ciudadanía supone en muchos casos ir más allá de la propia relación de trabajo.

Tal y como se ha planteado anteriormente, sería necesario impulsar un pacto de rentas que contemple entre otros aspectos el crecimiento de los salarios vinculado a la productividad activa –es decir, crecimiento de la producción con un aumento del empleo– pero también de los beneficios, así como la reinversión productiva de los excedentes empresariales. Un pacto de rentas que pondría en un primer plano el desigual coste de la crisis entre el capital y el trabajo.

Son imprescindibles un trabajo decente y unos salarios dignos

La marcada precarización del empleo y de las condiciones de trabajo basada en la desregulación de la condición laboral no ha hecho perder el carácter de norma social de empleo, de organización y estructuración de la sociedad. Se han denigrado las condiciones y derechos vinculados al empleo, y con ello, a las condiciones de vida de gran parte de la población.

En esta línea se podrían plantear medidas que favorezcan mejoras salariales y el mantenimiento del poder adquisitivo de la población trabajadora, que tendrían un impacto decisivo en el consumo agregado y recuperación de la economía. El diálogo social y la negociación colectiva, entendidos como instrumentos que encauzan el conflicto social, son un elemento crucial para garantizar cualquier este tipo de medidas. Sin el reconocimiento de la capacidad (y poder) de intervención de los trabajadores y trabajadoras a través de los sindicatos sobre sus condiciones de trabajo, y por tanto, en sus salarios, se estará potenciando -en último término- mayores recortes salariales.

De la misma forma, también debería prestarse una especial atención al incremento del salario mínimo interprofesional, que se establece como garantía mínima del suelo salarial, y que se ha congelado durante 2011-2012 y que apenas ha aumentado ridículamente en 2013 (muy por debajo de la evolución de los precios). El salario mínimo se sitúa actualmente en 645,30 anuales.

Y al mismo tiempo garantizar la vida de las personas

Pero a su vez, es imprescindible establecer mecanismos que permitan a las personas tener una vida digna, que traspasen los límites de la propia relación laboral. Si la precariedad del trabajo se empieza a erigir como la norma social del trabajo de las próximas décadas, el Estado debería garantizar los recursos materiales necesarios para las personas, es decir, satisfacer las necesidades de la población a través de la redistribución, y promoviendo la creación de unas condiciones de vida adecuadas.

Dentro de las medidas que se pueden llevar a cabo se encuentra la propuesta realizada de Comisiones Obreras por un sistema de rentas mínimas garantizadas, en la que se plantea reconocer el derecho subjetivo a percibir unos ingresos mínimos de subsistencia y establecer medidas de apoyo tendentes a conseguir su inclusión sociolaboral. Una medida que, sin llegar a ser como tal una renta básica de ciudadanía, permitiría hacer frente al aumento de la pobreza y la exclusión social derivada de la crisis económica y las políticas adoptadas durante ese mismo periodo.

En definitiva, se trataría de asegurar que, bien a través del trabajo en la distribución de la renta y los salarios, o bien a través del Estado y las políticas redistributivas, se garantice el derecho a tener un trabajo decente y con derechos, que permita poder tener una vida digna.

3. EL TIEMPO DE TRABAJO Y LA JORNADA LABORAL

Como se ha señalado anteriormente, el tiempo de trabajo ha sido una de las materias que ha merecido la atención de la OIT desde su constitución. Desde ese comienzo, se reglamentaron unos topes máximos para la jornada diaria y semanal y posteriormente se acordaron medidas sobre el descanso semanal y las vacaciones anuales pagadas.

La cuestión del tiempo de trabajo también forma parte de uno de los cuatro objetivos estratégicos que componen el programa de trabajo decente de la OIT. Concretamente, se encuentra dentro de la promoción de la protección social del trabajador en lo referido a los componentes esenciales del trabajo decente (tiempos de trabajo, salarios y salud y seguridad en el trabajo). Asimismo, otro de los objetivos es el de la promoción del diálogo social, que resulta fundamental en la regulación de los tiempos laborales.

Por otra parte, hay que señalar que la crisis está aumentando la precariedad laboral, que se ve reflejada entre otros aspectos en trayectorias laborales más inestables, el incremento del volumen de personas con jornada a tiempo parcial, la prolongación de las jornadas laborales, el aumento del paro, unas trayectorias laborales más inestables y una mayor variabilidad del tiempo de trabajo. En este sentido, la OIT afirma que uno de los métodos para fomentar el trabajo decente es “promover el empleo pleno y productivo durante toda la vida laboral”.

Es importante considerar que todos los cambios que se vienen produciendo en la configuración del tiempo de trabajo tienen también su repercusión sobre el tiempo de la vida personal de la población trabajadora y especialmente sobre su vida personal.

A partir de un primer examen del concepto de tiempo, en este apartado se pretende abordar las principales tendencias de cambio en el tiempo de trabajo y los cambios que se están produciendo en referencia a este tiempo durante la crisis y tras reformas laborales.

3.1. Tiempo de trabajo como concepto multidimensional

El tiempo de trabajo tiende a identificarse con la jornada laboral y los tiempos determinados por la actividad laboral; si bien, el tiempo de trabajo repercute también en otros ámbitos que afectan a estructuras socioeconómicas así como a las condiciones de vida de las personas. Asimismo, la concepción de tiempo trabajo ha ido variando a lo largo de los años en función de la regulación que determina su límites, ya sea esta legislación regional, nacional o internacional.

En este sentido, el tiempo de trabajo es considerado un concepto multidimensional que atañe a diversos ámbitos laborales y vitales de las personas, y difiere también de la perspectiva que se adopte en su análisis, ya que se puede examinar desde el punto de vista de la jornada laboral ya sea ésta considerada de un modo diario, mensual o anual; desde la relación laboral, o bien de la vida laboral.

Así, el análisis del tiempo de trabajo puede sintetizarse en cuatro dimensiones que responden a las siguientes preguntas ¿Cuánto se trabaja?, ¿Cuándo se trabaja? ¿Cómo se trabaja? Y ¿Quién trabaja?⁹³

Cuadro 3.1: Dimensiones del tiempo de trabajo

	Relación Contractual	Prestación laboral	Biografía laboral
Duración	¿Cuánto dura la relación contractual?	¿Cuánto tiempo se trabaja al año?	¿Cuánto tiempo en la biografía?
Colocación	¿Cuándo se activa el contrato?	¿Cuánto se trabaja?	¿Cuándo empieza/acaba la vida laboral?
Tipología	¿Qué continuidad tiene la relación laboral?	¿Cuál es el ritmo de la prestación laboral?	¿Qué continuidad biográfica tiene el trabajo?

Fuente: Prieto, C. y Ramos, C. (1999) “El tiempo de trabajo: entre la competitividad y los tiempos sociales”, en Miguélez, F. y Prieto, C. *Las relaciones de empleo en España*. Madrid. S. XXI.

Es necesario tener en cuenta que el esquema clásico de la vida laboral basado en tres fases: formación, empleo y jubilación; es cada vez menos válido, ya que cada vez hay una mayor rotación laboral y las trayectorias laborales se hacen cada vez más discontinuas con múltiples episodios de transiciones entre diversos puestos de trabajo y entre el empleo y el desempleo⁹⁴.

Asimismo, esta concepción clásica del tiempo de trabajo ha sido durante mucho tiempo un determinante de la relación laboral ya que se ha considerado en numerosas ocasiones el tiempo de trabajo como un método de cuantificar la relación laboral y que por tanto condicionaba las condiciones y retribuciones laborales. Los cambios que se vienen sucediendo en la organización del trabajo orientados a una mayor flexibilización del tiempo de trabajo y una desregulación de las condiciones laborales están haciendo que esa relación entre el tiempo de trabajo y la propia relación laboral sea vea deteriorada.

El deterioro de la relación existente entre tiempo laboral y remuneración se ha hecho patente en el auge que están teniendo los sistemas de remuneración flexible especialmente en algunos sectores como los servicios. Estos sistemas están basados en la remuneración según la consecución de unos objetivos prefijados y en otros métodos de medición distintos de la retribución en función del tiempo de trabajo. No obstante, esta relación entre el tiempo y la remuneración sigue teniendo una gran importancia tanto desde una perspectiva cuantitativa como cualitativa en referencia por una parte a la medición de tiempos y movimientos que aún permanecen en algunos sectores concretos y, por otra parte a otros elementos como la variabilidad de la jornada, las jornadas con sistema de turnos o las jornadas a disposición.

⁹³ Prieto, C. y Callejo J. (coords) (2008): *Nuevos tiempos del trabajo*. CIS.

⁹⁴ De Castro, C. (2009): “El papel de las instituciones europeas en la construcción de los tiempos de trabajo”, en *Arxius de Ciències Socials*, nº 20, pp. 21-37.

3.2. Los cambios en el tiempo de trabajo durante la crisis

La evolución del tiempo de trabajo está relacionada con la propia evolución de la organización del trabajo y con los cambios producidos en los comportamientos culturales de la sociedad.

Durante el siglo XX se produjo una homogeneización de los tiempos de trabajo en los que se tendía a trabajar menos horas y más concentradas en los mismos momentos vitales tanto en lo referido a la jornada diaria, mensual como anual. Estas tendencias de reducción y concentración de las horas laborales son logros conseguidos por la contribución del movimiento obrero, que reivindicó la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la población trabajadora.

Si bien, en las últimas décadas ambas tendencias se han ido modificando. De este modo las jornadas laborales se vuelven más heterogéneas y en ocasiones aumenta su duración. En paralelo, la población trabajadora demanda una mayor cantidad de tiempo para otras actividades como el cuidado personal y familiar, la atención comercial y el tiempo de ocio; lo que en último término genera ciertas tensiones para compaginar los tiempos laborales y los tiempos de vida.

Por otra parte, la crisis ha acentuado más estas tendencias diversificadoras en lo referido al tiempo de trabajo, a la vez que se ha generado una mayor inseguridad en la duración de la relación laboral como consecuencia del incremento del desempleo.

En este paso de la homogeneización de los tiempos laborales a una mayor heterogeneización se pueden diferenciar cinco cambios principales: la reducción del tiempo de trabajo, la mayor diversidad con respecto a la duración, la flexibilidad en la duración, la segmentación de la población trabajadora y la desincronización con otros tiempos sociales.

El tiempo de trabajo tiende a reducirse en términos agregados

Una de las reivindicaciones más importantes de la población trabajadora ha sido la reducción del tiempo de trabajo. Esta reducción se ha ido configurando a través de diversas posiciones que argumentaban que una menor jornada laboral puede favorecer un mejor reparto del empleo, un reparto más equilibrado de las actividades entre varones y mujeres y también aportar una mayor calidad de vida.

En este sentido, los datos de la Encuesta de Población Activa muestran una tendencia general de reducción del número medio de horas trabajadas en España, tendencia que aunque es previa a la crisis económica se ha visto acelerada por ésta.

Así, la jornada media laboral se ha reducido un promedio de cuatro horas en los últimos 20 años, siendo esta reducción más acusada en el caso de las mujeres. Esta reducción del tiempo de trabajo medio está motivada entre otras cuestiones por el incremento de las jornadas a tiempo parcial ente la población trabajadora.

Tabla 3.1. Número medio de horas trabajadas en España en 1993, 2003 y 2013 (segundos trimestres).

	1993	2003	2013
Ambos sexos	39,3	37,7	35,5
Varones	40,7	39,6	38,5
Mujeres	36,5	34,6	32,0

Fuente: EPA, 2013.

Por otra parte, como consecuencia de la crisis y el aumento del desempleo, las trayectorias laborales están reduciendo su duración, haciéndose más inestables y discontinuas. Esta situación es especialmente grave en la cohortes de menor edad donde se muestra un volumen elevado de desempleo.

Desde distintas perspectivas se apunta que en los países desarrollados el análisis de los cambios de los tiempos de trabajo no debe situarse únicamente en la reducción del éste, sino también en la intensidad y organización del mismo, en la medida que los mecanismos para flexibilizar la jornada laboral resultan cada vez más importantes.

Las jornadas laborales atípicas ganan terreno

Otro de los cambios que se ha producido en la evolución tiempo laboral es una mayor diversidad en la duración de las jornadas laborales, especialmente durante el periodo de crisis. Así, por un lado, se ha producido un aumento del volumen de personas que realizan jornadas muy prolongadas (por encima de las cincuenta horas semanales). Mientras que, por otro lado, ha aumentado el volumen de ocupados que realizan jornadas cortas (por debajo de las 20 horas).

Así, en el primer caso, las personas con jornadas muy prolongadas han pasado de representar del 11% al 12% de la población ocupada entre 1993 y 2013; mientras que las personas que realizan jornadas menores a 20 horas semanales han pasado del 3% al 8% en los últimos 20 años.

Tabla 3.2. Población ocupada por número de horas efectivas a la semana en España en 1993, 2003 y 2013 (segundos trimestres, en %)*.

	De 1-9	De 10-19	De 20-29	De 30-39	De 40-49	50 y más
1993	0,9	2,5	7,2	18,7	59,3	11,3
2003	1,1	3,2	10,4	20,9	54,2	10,2
2013	3,1	4,7	10,1	22,9	46,8	12,4

Fuente: EPA, 2013.

* La distribución se ha construido sobre el total de ocupados que han trabajado en la semana de referencia y declarado en número de horas superior o igual a 1 (11,4 millones en 1993, 16,6 en 2003 y 15,2 en 2013).

El incremento de estas jornadas laborales mayores o menores a la norma establecida (40 horas semanales de lunes a viernes), tiene una gran relevancia desde el punto de vista laboral y social. Las jornadas cortas, por su parte pueden encubrir trabajos precarios con bajos salarios y jornadas parciales en las que existe un elevado grado de involuntariedad, como consecuencia de no haber encontrado un empleo a tiempo completo.

En este incremento de las jornadas por debajo de la norma de las cuarenta horas ha jugado un papel muy importante el fomento de la contratación a tiempo parcial por parte de los diversos gobiernos. En concreto se ha producido un incremento muy importante del empleo a tiempo parcial durante el periodo de crisis en el conjunto de Europa, siendo España uno de los países donde esta tendencia se ha producido de un modo más acusado.

La OIT resalta en su Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial (1994) que este tipo de jornada es relevante para la economía en la medida que permite mayores oportunidades de empleo, pero a la vez resulta importante que los trabajadores tengan acceso a un empleo productivo y elegido libremente. Asimismo, es importante garantizar la protección de los trabajadores a tiempo parcial en aspectos relacionados con el acceso al empleo, las condiciones de trabajo y con la seguridad social, de modo que no se discrimine a estos trabajadores por su menor jornada respecto a las personas que desempeñan una jornada a tiempo completo. En este punto es importante señalar que la jornada parcial en España tiene un elevado grado de involuntariedad respecto a otros países europeos, principalmente por el hecho de no haber conseguido encontrar otro trabajo a tiempo completo.

En concreto, la jornada a tiempo parcial ha pasado de ser desempeñada por un 7% de la población ocupada en España en 1993 a representar el 16% en el año 2013. Las mujeres muestran una mayor presencia en las jornadas a tiempo parcial durante estos 20 años; además, ellas muestran un mayor incremento de la tasa de parcialidad en este periodo. Concretamente han aumentado su presencia en la jornada parcial en 11 puntos porcentuales (pasando del 15% al 26%), mientras que los varones han aumentado su presencia en 6 puntos porcentuales de modo que en el segundo trimestre de 2013 únicamente el 8% de los ocupados varones tenía una jornada parcial.

Tabla 3.3. Población ocupada por tipo de jornada en España en 1993, 2003 y 2013 (segundos trimestres, en %).

	Ambos sexos		Varones		Mujeres	
	Completa	Parcial	Completa	Parcial	Completa	Parcial
1993	93,5	6,5	97,6	2,3	85,3	14,7
2003	91,7	8,3	97,3	2,7	82,6	17,4
2013	83,6	16,4	91,7	8,3	73,9	26,1

Fuente: EPA, 2013.

Estos cambios en los tiempos laborales están influidos también por cambios legislativos, ya que las diversas modificaciones que se han ido realizando en el Estatuto de Trabajadores (ET) han ido flexibilizando los límites diarios de la jornada laboral, considerando la jornada de un modo anual, lo que permite la variación de la jornada mensual y diaria de un modo pactado siempre que se respete el cumplimiento de la jornada anual pactada.

En este sentido, la reforma laboral de 2012 (RDL. 3/2012) varió el artículo 41 del ET de modo que se permite la modificación sustancial de las condiciones de la jornada laboral -entre otras condiciones laborales- de un modo unilateral por parte de la dirección de la empresa, ya se trate ésta de una modificación individual o colectiva. Asimismo, en esta

mima ley se potenciaba la conversión de empleos con jornada completa a empleos con jornada parcial mediante bonificaciones a la cuota empresarial de la seguridad social.

Otro de los aspectos tratados por la reforma laboral, es que se posibilita la realización de horas extraordinarias a aquellas personas con jornada parcial, aspecto que no estaba permitido antes de dicha reforma. Con estas modificaciones se potencia la conversión de la jornada completa en parcial y la extensión de la jornada laboral de aquellas personas que tienen una jornada a tiempo parcial. Un país donde la conversión de jornadas completas en parciales para realizar un reparto de los tiempos laborales tiene una larga tradición es Alemania⁹⁵.

Según la OIT (2013) para que estos mecanismos de reparto de tiempo tengan éxito se deben cumplir un conjunto de requisitos: (a) criterios de elegibilidad equilibrados para empresas y trabajadores, (b) requisitos administrativos para las empresas mínimos y adaptables, (c) Flexibilidad en el volumen y en los modelos de reducción de horas, (d) complementos salariales a los trabajadores afectados (por ejemplo, prestaciones por desempleo parcial o compensaciones de corta duración) y (e) el establecimiento de plazos razonables pero fijos a los subsidios por repartición de trabajo con el objeto de eliminar las consecuencias negativas indirectas.

Diversos análisis de las trayectorias laborales muestra que, en España, el incremento de la jornada parcial no responde tanto a la conversión de jornadas completas en parciales, sino a nuevas contrataciones de personas que se encontraban en desempleo o trabajando en otras empresas. Únicamente un pequeño número de los trabajos con jornadas parciales proviene de la conversión de jornadas completas en parciales. Por lo que se puede concluir que la fórmula de transformar las jornadas completas en parciales no es método generalizado en España.

La jornada laboral es cada vez más flexible

El convenio I de la OIT estableció un máximo de jornada laboral diaria y mensual, a la vez que se permitía una distribución no uniforme de la jornada, siempre que ésta no excediese de 9 horas diarias. También se constituyó una jornada semanal de un máximo de seis días con un día de descanso. En referencia a la jornada anual, la OIT recoge en uno de sus convenios -Convenio sobre las vacaciones pagadas (1970)- el derecho a disfrutar de al menos tres vacaciones pagadas al año.

En España, la mayor parte de la población ocupada tiene una jornada clásica con una jornada diaria regular durante la semana y disfruta de descansos laborales el fin de semana; si bien, esta distribución clásica del tiempo se ha ido modificando al convertirse las jornadas laborales en jornadas más irregulares.

⁹⁵ Esta posibilidad está basada en un mecanismo alemán de conversión de la jornada completa en jornada parcial que goza de una gran tradición que proviene del siglo XIX cuando se ofrecía una compensación monetaria por la reducción de la jornada laboral. Más tarde con el Kurzarbeit se ha impulsado en ese país la reducción de la jornada laboral con el objetivo de “repartir un menor volumen de trabajo entre un número similar de trabajadores y evitar así los despidos” (OIT, 2013); optando por la reducción de jornada en lugar de por los despidos. Estas medidas han permitido a las empresas constituidas en Alemania conservar sus plantillas a la vez que se posibilita al personal conservar su empleo de modo parcial y si se realiza correctamente los trabajadores pueden formarse durante la parte de jornada laboral no realizada.

Cada vez más personas tienen unas jornadas de trabajo con distribución flexible, bien porque realizan de modo regular su jornada en franjas horarias atípicas o bien porque tienen una distribución irregular de su jornada laboral de modo que varía la duración de la jornada o las horas de inicio o finalización.

Concretamente, según la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del año 2011, los horarios de trabajo más comunes en España entre la población ocupada son la jornada partida de mañana y tarde (40%), la jornada continua de mañana (26%) y la jornada por turnos rotativos de mañana y tarde (14%). Estos horarios de trabajo tienen diferente distribución por sexos y sectores ya que los varones tienen una mayor presencia en la jornada partida mientras que las mujeres tienen una presencia mayor en las jornadas continuas de mañana y de tarde. Por otra parte, el 32% de los trabajadores declara que trabaja los sábados y el 16% los domingos, entre los sectores en los que se trabaja los sábados se puede destacar el comercio, la hostelería, la limpieza y el sector agropecuario, mientras que personas que trabajan los domingos lo hacen en sectores como defensa y seguridad, personal sanitario y en empleos de la hostelería y limpieza entre otros.

Tabla 3.4. Horario de trabajo habitual según sexo (2011)

	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Jornada partida	40,2	46,9	32,6
Jornada continua (mañana)	28,6	22,2	36,0
Equipos rotativos (mañana/tarde)	14,5	14,6	14,5
Equipos rotativos (mañana/tarde/noche)	7,2	8,4	5,9
Jornada continua (tarde)	4,6	2,3	7,1
Otro variable o irregular	2,5	2,6	2,4
Jornada continua (noche)	1,7	2,2	1,2
Equipos rotativos (otro tipo de turno)	0,4	0,6	0,2
NS/NC	0,2	0,1	0,2
Total	100	100	100

Fuente: VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo.

En este sentido, las reformas legales favorecen una distribución más irregular de la jornada. Concretamente, las últimas reformas laborales han modificado el Art. 34.2 del ET, que permite a la dirección de la empresa tomar la decisión unilateral de distribuir irregularmente hasta un 10% de la jornada de trabajo a lo largo del año del 10% y, asimismo permite superar ese umbral en caso de pacto con la representación de los trabajadores.

No obstante, esta flexibilidad en la distribución de la jornada no es una tendencia mayoritaria entre la población. Así, según la V encuesta europea de condiciones de trabajo, en el año 2010, el 77% de la población trabajadora europea trabaja el mismo número de días a lo largo de la semana, mientras que el 60% entra y sale todos los días a la misma hora.

Entre las figuras normativas que permiten una mayor flexibilidad en la distribución de la jornada laboral se pueden destacar las horas extraordinarias, el trabajo en turnos, el trabajo nocturno, el trabajo de fin de semana y el trabajo a tiempo parcial. Por otra parte, también se han desarrollado otros sistemas que introducen una mayor flexibilidad

en la jornada laboral como (a) los sistemas de horas escalonadas, (b) las semanas de trabajo comprimidas, (c) los sistemas de tiempo flexible, o los sistemas de cuentas de ahorro de tiempo⁹⁶.

Es importante tener en cuenta que la flexibilidad de los tiempos laborales puede estar sujeta al control de la empresa (variabilidad impulsada por parte de la empresa) o bien que sean los propios trabajadores quienes elijan sus turnos de trabajo (variabilidad impulsada por el trabajador).

Según la OIT⁹⁷ diversos estudios reflejan que los mecanismos de trabajo flexible impulsados por parte de la empresa pueden afectar negativamente a la salud y bienestar de los trabajadores, mientras que la flexibilidad impulsada por parte del trabajador tienen una repercusión positiva en aspectos relacionados con la salud y seguridad en el trabajo, pero también fomentan un mayor equilibrio entre la vida laboral y personal y la eficiencia organizativa. En este sentido, los horarios de trabajo variables o aquellos situados en franjas extremas (últimas de la tarde o noche) pueden afectar negativamente al descanso, la salud, el bienestar y la compatibilización con los tiempos vitales de las y los trabajadores.

En este punto cabe señalar que las reformas laborales están permitiendo una mayor variabilidad de la jornada impulsada de modo unilateral por parte de las empresas, a la vez que se permite a las empresas la ruptura de los pactos alcanzados con la representación de los trabajadores mediante el recurso a la inaplicación de convenios y a la primacía del convenio de empresa respecto a otros de ámbito superior. En este sentido, la capacidad de los trabajadores y su representación legal para alcanzar acuerdos negociados respecto a los tiempos de trabajo, entre otras materias, se está viendo deteriorada.

La población trabajadora está cada vez más segmentada

Uno de los aspectos relevantes del análisis del tiempo de trabajo es que no toda la población trabajadora es homogénea ni su relación entre los tiempos de trabajo y vida es única. En este sentido, la OIT⁹⁸ destaca la necesidad de analizar también el trabajo no remunerado, ya que aunque los varones muestran jornadas laborales remuneradas más largas que las mujeres; la tendencia resulta contraria si se incluye el trabajo no remunerado.

Esta tendencia es similar en España, donde los varones registran una media diaria de 7 horas y 55 minutos ocupadas por el trabajo remunerado⁹⁹ mientras que las mujeres dedican una media de 6 horas y 43 minutos. Por su parte ellas dedican al hogar y la familia una media diaria de 4 horas y media frente a las 2 horas y 32 minutos que registran ellos. Ellas emplean asimismo más tiempo al cuidado de niños y adultos que viven en el hogar, 4 horas diarias de media frente a los varones que dedican 2 horas y 20 minutos.

⁹⁶ Aragón, J. (et al). (2012): *El tiempo de trabajo y la jornada laboral en España*. Fundación 1º de Mayo.

⁹⁷ OIT (2011): *El tiempo de trabajo en el Siglo XXI*. OIT.

⁹⁸ OIT (2013): *Work sharing during the Great Recession. New Developments and Beyond*. Resumen Ejecutivo. OIT

⁹⁹ Según la Encuesta de empleo del Tiempo del INE de 2010.

Esta implicación mayor de las mujeres en el trabajo no remunerado se traduce en una menor presencia en el trabajo remunerado donde registran unas jornadas laborales más cortas que los varones (32 horas mensuales de media) y una presencia mayor en los trabajos con jornada parcial (el 26% de las mujeres tiene un trabajo con jornada parcial en el segundo trimestre de 2013). Esta situación se traduce en menores salarios, menor protección por desempleo y menores prestaciones sociales, entre otros aspectos.

Por otra parte, cabe destacar la elevada tasa de desempleo de los jóvenes, que ha alcanzado en el segundo trimestre de 2013 la cifra del 43% entre las personas de 16 a 29 años, y la elevada tasa de desempleo de larga duración (21% para la misma cohorte de edad y periodo); lo que en último término retrasa la entrada en el mercado de trabajo de la población joven y dificulta el desempeño de unas trayectorias laborales prolongadas, lo que redundará en una menor cotización a la seguridad social y por tanto menor cobertura por prestaciones sociales (como por ejemplo de desempleo y/o de jubilación).

La jornada laboral está cada vez menos sincronizada respecto a otros tiempos sociales

La diversidad de cambios en los tiempos de trabajo, la crisis y las reformas laborales están generando un desajuste cada vez mayor entre el trabajo y el ámbito de las relaciones sociales. Esta tendencia está coincidiendo en el tiempo con un momento de crisis económica y social que está motivando una reducción de la acción protectora del estado de bienestar que es difícil de sustituir por parte de los hogares.

Esta desincronización está originando también cambios en los tiempos y hábitos sociales, especialmente en España donde la cuestión del trabajo doméstico no se ha resuelto y siguen desempeñándolo en mayor medida las mujeres que asumen una doble jornada.

En este punto es necesario considerar la importancia de cambios sociales como: (a) la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, lo que ha generado una modificación de los límites entre las esferas productiva y reproductiva y los límites de tiempo vinculados estas esferas; (b) grandes cambios en los hogares, motivados por el descenso de la natalidad, el aumento de la esperanza de vida, el retraso de la emancipación o el aumento de modelos de convivencia informales, como el alquiler compartido de una vivienda; (c) los cambios respecto a las formas de ocio y consumo que generan cambios en el tiempo personal y en el estilo de vida de las personas.

Como consecuencia de la crisis y las políticas de recorte en los servicios públicos, las mujeres están dedicando una mayor parte de su tiempo al trabajo no reproductivo por lo que tienen menos tiempo disponible para el trabajo productivo, aspecto que se ve reflejado entre otras cuestiones por el aumento del volumen de mujeres que tienen un empleo a tiempo parcial.

Estos diversos cambios establecen un marco en el que se producen contradicciones respecto a los tiempos laborales y vitales de las personas y que pueden dar lugar a diversas perspectivas como consecuencia de la imposibilidad de conciliar las diferentes esferas (laboral, personal, familiar, de ocio) que constituyen el ciclo de vida de las personas.

3.3. Reflexiones finales

En un escenario de crisis económica en el que se está produciendo una gran destrucción de empleo y en el que se está generando una reflexión sobre la creación de empleo y el la calidad del mismo. La visión sobre el trabajo decente está cobrando una nueva perspectiva.

Así, existen diferentes posturas respecto al tiempo de trabajo, que argumentan que un aumento del tiempo de trabajo y la flexibilización de la jornada laboral pueden incrementar la productividad. Por otra parte, otras posturas, plantean que la flexibilidad interna y la reducción del tiempo de trabajo puede ser una respuesta a la destrucción generalizada de empleo. Asimismo, desde la OIT se plantea que la variabilidad de la jornada sin la participación de los trabajadores puede afectar negativamente a la salud y bienestar de la población trabajadora.

Los mecanismos de reparto del tiempo de trabajo constituyen una herramienta propuesta desde diferentes ámbitos para evitar la pérdida de empleo, para ayudar a las empresas a mantener sus plantillas y para fomentar que la población trabajadora conserve parcialmente su puesto de trabajo. Estos mecanismos se basan en la reducción de una parte de la jornada acompañada de una reducción del salario en similar cuantía, que es compensado por una prestación parcial de desempleo. De modo que se reparte el menor volumen de trabajo entre un número similar de trabajadores, evitando de este modo recurrir a despidos. Este mecanismo tiene una larga tradición en Alemania, donde se lleva realizando desde el siglo XIX mediante el acuerdo entre empresarios y trabajadores y con la ayuda de las administraciones públicas. En España se ha intentado emular estos mecanismos de forma reciente a través de las últimas reformas laborales, y aunque resulta un temprano para evaluar los resultados, los últimos datos revelan su escaso desarrollo.

Entre las características de la jornada laboral en España se puede destacar la tendencia a la reducción del número de horas trabajadas a la semana. Hay que señalar que esta tendencia se debe principalmente al incremento del volumen de personas que tiene empleos con jornada parcial, especialmente entre las mujeres. Este incremento de las jornadas parciales es relevante debido a la elevada involuntariedad de las personas que realizan este tipo de jornadas, principalmente por no encontrar un empleo a tiempo completo. Esta tendencia se ha visto agravada por la crisis y el efecto de las reformas laborales que están precarizando las condiciones de la propia relación laboral.

En referencia a los tipos de jornada, la jornada partida de mañana y tarde sigue siendo mayoritaria; si bien, existen otro tipo de jornadas que tienen cada día una mayor adopción, como la jornada continua de mañana o la jornada de turnos rotativos de mañana y tarde. Cabe destacar que los varones tienen en mayor medida jornadas partidas de mañana y tarde mientras que las mujeres registran una mayor presencia en la jornada continua de mañana. En este sentido se puede señalar que las jornadas atípicas (muy largas, cortas, o de distribución irregular), aunque minoritarias, tienen cada vez un mayor protagonismo como consecuencia de la crisis y de la mayor capacidad de decisión unilateral de cambiar las condiciones laborales permitida por las últimas reformas laborales.

Los tiempos de trabajo también tienen repercusión en otros tiempos vitales de la población trabajadora. Asimismo, cabe destacar que la población trabajadora no es homogénea sino que se encuentra segmentada, ya que las mujeres tienen una presencia mayor en la esfera reproductiva y por tanto ven limitada su presencia en la esfera laboral o productiva. En este sentido, una variación de los tiempos laborales afectará a los tiempos vitales.

Por otra parte, las políticas de austeridad están produciendo un descenso de la cobertura de la protección social del Estado, que está afectando en mayor medida a las mujeres son las que tienen una mayor presencia en el ámbito reproductivo.

Se debe caminar hacia una racionalización de los tiempos laborales

La utilización de jornadas atípicas, ya se trate de jornadas cortas (por debajo de las 20 horas semanales) y muy largas (por encima de las 50 horas) o en franjas horarias extremas por parte de las empresas, puede acarrear importantes riesgos desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo.

Asimismo estas jornadas dificultan la conciliación de la vida laboral y personal, en la medida que un trabajo con un menor número de horas se suele traducir en unos ingresos muy bajos y en un elevado grado de inseguridad vital; mientras que un trabajo con una jornada muy prolongada o atípica puede afectar a la salud de las personas a la vez que afecta su ámbito personal, familiar y de ocio. Por otra parte, las jornadas laborales muy cortas están relacionadas con bajos salarios que no permiten satisfacer las necesidades básicas de la población trabajadora.

Es necesario fortalecer el ámbito de la negociación colectiva

Frente a la variabilidad de la jornada impulsada desde la empresa, diversos estudios resaltan que con la participación de los trabajadores los resultados son más positivos tanto para los trabajadores como para la empresa. En este sentido, la existencia de ámbitos de negociación con vistas a un acuerdo, permiten la participación de todas las partes implicadas en las cuestiones relativas a los tiempos de trabajo, entre otras materias.

No obstante, las últimas reformas laborales están recortando cada vez más las posibilidades de que empresas y representación de los trabajadores lleguen a acuerdos en diversas materias entre ellas la flexibilidad compartida del tiempo de trabajo.

Es imprescindible avanzar en una mayor sincronización de los tiempos laborales y vitales

La conciliación de la vida laboral y familiar ha recaído históricamente sobre las mujeres, esta situación ha generado una segmentación de la población trabajadora que debe eliminarse. El cuidado debe ser concebido como un derecho universal con garantías para su ejercicio, atendiendo a la corresponsabilidad no sólo entre sexos sino también entre las administraciones públicas y la ciudadanía.

Para ello debe fomentarse la articulación de mecanismos para que las personas dispongan del tiempo necesario para dedicarlo al cuidado de otras personas, bien

mediante la existencia de bajas y permisos adecuados, bien mediante la potenciación de los servicios públicos de cuidado –como por ejemplo la educación pública de 0 a 3 años, servicios educativos complementarios o los servicios de atención a personas en situación de dependencia-.

En definitiva, se trataría de organizar los tiempos laborales para conseguir trabajos decentes que puedan sincronizarse con los tiempos personales y familiares de la población trabajadora.

4. IGUALDAD Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La construcción de un modelo social a través del cual el Estado interviene con el fin de proteger y garantizar las condiciones de vida de las clases medias y trabajadoras se apoya en el desarrollo de políticas públicas. Estas políticas se implementan mediante mecanismos de redistribución que buscan reducir las jerarquías y las desigualdades económicas entre los diversos estratos sociales, y junto a la educación, la sanidad, la protección por desempleo y los sistemas de pensiones han logrado una redistribución más justa y equitativa de los recursos, y han venido acompañados por el reconocimiento de nuevos derechos sociales y laborales cuya institucionalización ha generado más democracia y cohesión social.

En este progresivo e interesantísimo camino de progreso y de paz social no ha quedado fuera el proceso de ‘hacer más igualdad’, entendida como la elaboración de mecanismos para limitar la explotación económica y la discriminación entre mujeres y hombres, buscando elementos que tratan de equilibrar su desigual posición en la sociedad.

El concepto de igualdad de género no es un concepto estable, sino que al igual que la mayoría de conceptos y categorías sociales, ha evolucionado en el tiempo. Partiendo de esta inestabilidad, en determinados contextos, han llegado a transformarse y adquirir una cierta estabilidad y consistencia, en especial si se apoyan sobre elementos institucionales.

El caso de la igualdad entre hombres y mujeres es ejemplar pues en los últimos años se ha convertido en un valor común y un derecho fundamental de la Unión Europea. En este campo, los progresos han sido tan significativos que han impregnado todo el lenguaje y han constituido una auténtica ‘Hoja de ruta’ en Europa, entendiéndose como condición imprescindible de los objetivos de crecimiento, empleo y cohesión social.

Entre las medidas de arquitectura jurídica e institucional más destacables se encuentra la Directiva Europea para la igualdad entre mujeres y hombres¹⁰⁰, que hace especial hincapié en la negociación colectiva como instrumento de aplicación del principio de igualdad y a través de la cual se pide a los Estados miembros que alienten al empresariado a que aplique y fomente la igualdad en las empresas de forma planificada, sistemática y transversal.

Por su parte, el concepto de Trabajo Decente desarrollado por la OIT, representa la base jurídica y normativa para lograr un trabajo digno en el marco del desarrollo equitativo, inclusivo y sostenible, y es fundamental en el esfuerzo por reducir la pobreza. La OIT trabaja en el desarrollo del Trabajo Decente en las políticas sociales y económicas, y ha desarrollado uno de los instrumentos jurídicos más globales y útiles en esta materia, como es el Convenio que establece que los Estados Miembros deben declarar y poner en práctica una política que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en relación al empleo y para erradicar la discriminación.

Otro instrumento fundamental es el convenio sobre igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, además de otros convenios como el de los trabajadores con

¹⁰⁰ DIRECTIVA 2002/73/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 23 de septiembre de 2002 relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo.

responsabilidades familiares y el de protección de la maternidad. Por su parte, los convenios relativos a la libertad sindical y el derecho de sindicación y de negociación colectiva permiten avanzar hacia la igualdad de género, y su aplicación es fundamental para la realización de todos los demás derechos.

En nuestro país, en un contexto de buenos resultados económicos y de empleo, esta materia alcanza el lugar más privilegiado en la agenda política ¹⁰¹ a partir de la Ley de Igualdad (2007)¹⁰². Se trata de una ley profundamente innovadora, que se centra en la ‘prevención de conductas discriminatorias y la “previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad”.

La importancia de la ley se encuentra en que por primera vez promueve la intervención de la negociación colectiva en la adopción de medidas concretas en las empresas para la corrección y eliminación de desigualdades y discriminaciones en el ámbito laboral, al entender que ésta constituye el instrumento por excelencia de regulación de las condiciones de trabajo y de las relaciones laborales y, además es el instrumento de garantía de los Derechos Fundamentales en el seno de la empresa.

Los convenios colectivos tienen una enorme capacidad de promover la igualdad y eliminar las discriminaciones en las relaciones laborales, en razón de su cercanía y proximidad a la realidad concreta de los sectores económicos y las empresas, y por su capacidad de prestar atención a la diversidad de situaciones particulares que afectan a los trabajadores y trabajadoras.

Los ámbitos de intervención son múltiples, como múltiples pueden ser las situaciones y los problemas que en materia de igualdad pueden plantearse en los sectores productivos y en las empresas: problemas de acceso al empleo, problemas de segmentación ocupacional, problemas de discriminación salarial, problemas de compatibilidad entre el trabajo y las responsabilidades familiares, problemas de acceso a los puestos de responsabilidad y mando, de acoso laboral por razón de sexo, etc.

La importancia de la ley, sin embargo, va más allá de la obligación del cumplimiento del principio de igualdad en las relaciones laborales, ya que se trata, también por primera vez, de todo un proceso de empoderamiento de las mujeres que se configuran como verdaderos agentes, como actores principales en el ámbito de las relaciones laborales.

Sin pretender entrar en los serios y abundantes debates que enfrentan los conceptos de género y trabajo formal/informal y su valor, solo cabe aquí añadir que la apuesta implícita de esta norma es relevante porque considera que las relaciones de trabajo constituyen un espacio especialmente sensible en términos de socialización, pues representan el espacio concreto donde la desigualdad se transforma con claridad en discriminación.

Este empoderamiento de las mujeres como actores protagonistas de las relaciones laborales se ha puesto de manifiesto ya que, así como el principio fundamental de igualdad jurídica no significa igualdad real, la adopción de cláusulas o medidas en materia de igualdad en exclusiva no garantiza que se hagan realidad, sino que para ello,

¹⁰¹ CES (2011) Informe del Consejo Económico y Social. CES.

¹⁰² Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE

y esa es precisamente la clave, además del discurso político, es necesario el compromiso práctico y activo de los sujetos negociadores y de los encargados del seguimiento, vigilancia y cumplimiento de dichas cláusulas.

Lo realmente importante y destacable en este sentido es que abre las puertas a que las mujeres sean las agentes de un enorme cambio de nuestro modelo de relaciones laborales, y desarrolla una expectativa de convertirse en auténticas protagonistas del cambio social positivo que empieza por la empresa y que supone un paso adelante en la conversión a un funcionamiento más democrático e igualitario.

Pero las expectativas no son, en sí mismas, suficientes. A pesar del tiempo transcurrido desde que la Ley de Igualdad entró en vigor, una parte importante de los convenios colectivos no han respondido a ese llamamiento. Algunos de los problemas detectados en relación a la insuficiencia de los resultados tiene que ver precisamente con su diseño y la base sobre la que se sustenta, en buena parte, la negociación colectiva, pues en nuestro propio y tradicional modelo de tejido empresarial, dominado por pequeñas y pequeñas empresas, muchas de ellas sin representación sindical, la negociación colectiva es prácticamente inexistente.

Son varios los factores que influyen en este, hasta el momento, pobre resultado, entre los cuales, cabe destacar la aún escasa proporción de mujeres que participan en las mesas de negociación y la deficiente formación de los negociadores en materia de género e igualdad. Poner en práctica un mayor peso de las mujeres en los espacios de decisión de las organizaciones sindicales continua siendo un reto, a pesar de que no es algo nuevo para nuestro sindicato, definido, ya hace años, como ‘sindicato de hombres y mujeres’, que aunque ha ido acompañado de bastantes referencias y actuaciones tendentes a conseguir esa igualdad, es cierto que la mayoría de las personas que están en las mesas de negociación son hombres.

La igualdad ha sido relegada frente a las materias que tradicionalmente han despertado un mayor interés a los responsables de la negociación, como es la relativa a la ordenación del salario, y también es destacable que las normas procedentes de regulaciones anteriores a la ley se han mantenido en muchos textos convencionales y a día de hoy, no se han adaptado a las modificaciones de la Ley de Igualdad.

Por otro lado, muchas de las empresas que estaban obligadas a realizar un plan de igualdad han hecho oídos sordos a dicha obligación, quedando reducido en muchos casos a un plano meramente formal. De ahí deriva la paradoja de que la importancia que la Ley concede a la negociación colectiva, no está acompañada por la misma implicación en muchas unidades de negociación, lo que conduce a la ausencia de tratamiento transversal de esta materia en sede convencional e incluso a la existencia en nuestros convenios colectivos de discriminaciones por razón de género, en su mayor parte de carácter indirecto.

Las últimas investigaciones y análisis realizados reiteran que en el mejor de los casos, nuestros convenios colectivos se mantienen con textos salpicados de (buenas) declaraciones de intenciones meramente formales sobre el reconocimiento de la importancia de la igualdad en el desarrollo de las relaciones laborales, pero que no se materializan en el tratamiento que reciben en el conjunto de las cláusulas pactadas en el

convenio¹⁰³. Sin embargo, en un contexto de tanta y tan variada actividad negocial, no sería justo reconocer algunos ejemplos de avances de buenas prácticas y los considerables esfuerzos realizados en esta materia¹⁰⁴.

Y de esta forma, la mayoría de la empresas apenas ha creado instrumentos y canales internos que garanticen la información y la participación de sus trabajadoras y de sus trabajadores, que promuevan su implicación y compromiso, que vaya más allá de los mínimos legales, como si se tratara de una cuestión secundaria. Ello constituye un ejemplo palmario de la profundidad de los retrasos que arrastramos en modernizar nuestras relaciones laborales y con ello la promoción de la igualdad y la eliminación de toda discriminación, lo que constituye una seña de identidad, determinante, de la economía moderna.

En los últimos años, la grave situación económica y financiera por la que estamos atravesando, está influyendo en el tratamiento de la igualdad, volviendo a la práctica de relegar sistemáticamente esta materia frente a otras. Ahí reside precisamente el reto al que se enfrentan las relaciones laborales y la necesidad de que los sindicatos trabajen para romper este viejo y pesado cordón de seguridad que en un gran número de empresas deja fuera a la mayoría de sus trabajadoras de la participación en condiciones de igualdad, cuando precisamente ésta debería ser la principal fuente de innovación y creatividad.

Siguiendo la línea de las distintas crisis económicas y su secuela inmediata en el plano laboral, el desempleo, estas cuestiones han estado presentes en la justificación de las reformas de mayor calado, de forma que el ordenamiento laboral español se encuentra en estado de reforma permanente¹⁰⁵, pero con la singularidad de que los efectos de la última reforma laboral (2012) ha conducido prácticamente al bloqueo e incluso a la paralización de muchos procesos negociadores, con resultados y consecuencias por el momento difíciles de concretar.

Sigue lloviendo sobre la igualdad: uno de los cambios que de forma más clara introduce la última reforma laboral en las relaciones laborales es disminuir las posibilidades de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, rompiendo definitivamente con el criterio de corresponsabilidad que había impulsado la LOI. ¿Cuál es el resultado de la aplicación de estas políticas de ajuste estructural sobre las mujeres? Lo primero que hay que subrayar es que influyen asimétricamente sobre las relaciones de género, ya que el estado contribuye directamente a la evolución del sentido de la categoría 'igualdad', que se ha vuelto enormemente inestable y porque desde las políticas se insiste en una activa pretensión de invisibilización, cuyo objetivo es naturalmente aumentar la desigualdad.

El aspecto más complicado, sin embargo, es la ruptura del principio de equilibrio en la negociación, en la medida en que una de las partes, el empresario, puede disponer unilateralmente de buena parte de las materias centrales objeto de pacto o acuerdo en la

¹⁰³ Alonso, C. (coord.) 2013: *La negociación en materia de planes de igualdad: estudio analítico*. C. S. de CCOO. Ed. Cinca.

¹⁰⁴ Mendoza, N (2013): *Acciones positivas: Instrumento para eliminar las desigualdades entre mujeres y hombres en el ámbito de las relaciones laborales. Las políticas sociales entre crisis y post crisis*. Congreso de la U. de Alcalá.

¹⁰⁵ Fundación 1 de Mayo (2013): *52 reformas desde el Estatuto de los Trabajadores en 1980*. Fundación 1º de Mayo

negociación colectiva. Esta ruptura del contrato entre los sujetos protagonistas de la actividad negocial es una transformación profunda, que afecta a todo el sistema social, configurando una nueva forma de generar lo social. Parece que lo que destruyen las últimas grandes reformas laborales no son sólo derechos laborales, sino la propia idea de democracia igualitaria, porque el Estado abandona su papel de garante y promotor de derechos laborales y ciudadanos, y lo deja en manos del mercado, de forma que “el ordenamiento jurídico laboral no solo se olvida de proteger el sujeto más débil, sino que además acentúa su desprotección”¹⁰⁶.

En las actuales condiciones de altos niveles de desempleo y pobreza, la disminución de los recursos del Estado en lo relativo a las necesidades sociales y la quiebra de un gran número de empresas hacen posible la existencia de una serie de circuitos con un relativo grado de institucionalización por los que transitan sobre todo mujeres. En este contexto de ganadores y perdedores, las mujeres no se encuentran entre los ganadores porque su inserción en la nueva economía se está realizando en un terreno marcado por la desigualdad de género. El capitalismo neoliberal ha renovado el pacto histórico e interclasista con el patriarcado a partir de unos nuevos términos. Ha eliminando una buena parte de las cláusulas, pero ha dejado intacta la médula de ese pacto que se traduce en subordinación a los varones y explotación capitalista y patriarcal¹⁰⁷.

Si este proyecto de modernización y progreso ha quebrado, la defensa de las trabajadoras y los trabajadores debería situar a la parte sindical con fuerza y en primera línea de su agenda la necesidad de discutir y negociar, en los miles de empresas que existen en nuestro país, nuevos y sólidos instrumentos de participación en la empresa, donde se promueva el compromiso de pasar de la lógica de la exclusión a la lógica de inclusión laboral y social de las mujeres, que no pueden incorporarse más como mano de obra barata sino como ciudadanas con plenos derechos.

¹⁰⁶ Ballester, A (2012): “De cómo la reforma operada por el RD Ley 3/2012 ha degradado el derecho fundamental a la conciliación de responsabilidades” en *Revista del derecho social*, nº 57.

¹⁰⁷ Sassen, S. (2003): *Contra geografías de la globalización: Género y ciudadanía en los espacios transfronterizos*. Traficantes de Sueños.