

FUNDACIÓN 1 DE MAYO

Informes

105 · OCTUBRE 2014



INFORME TRABAJO DECENTE 2014

DIAGNÓSTICO Y REFLEXIONES SOBRE LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA

WWW.1MAYO.CCOO.ES

INFORME TRABAJO DECENTE 2014

DIAGNÓSTICO Y REFLEXIONES SOBRE LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA

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

COLECCIÓN INFORMES, NÚM: 105
ISSN: 1989-4473

© Madrid, Octubre 2014

INFORME TRABAJO DECENTE 2014

**DIAGNÓSTICO Y REFLEXIONES SOBRE
LA PRECARIEDAD EN ESPAÑA**

SERVICIO DE ESTUDIOS
DE LA FUNDACIÓN 1º DE MAYO

INTRODUCCIÓN

“Es la mayor ofensiva realizada desde la Segunda Guerra Mundial a escala europea por el capital contra el trabajo. Para el capital, se trata de aumentar aún más la precarización de los trabajadores, de reducir radicalmente su capacidad de movilización y de resistencia, de reducir los salarios y diferentes subsidios sociales de forma importante a la vez que se mantienen las enormes disparidades entre los trabajadores”, Toussaint (2013)

El alto índice de desempleo en España es el elemento más evidente de que los objetivos de la OIT quedan lejos de cumplirse. Si además nos detenemos a observar cómo la calidad del trabajo se ha ido degradando en los últimos años, se hace aún más evidente que se está produciendo un alejamiento de cualquier premisa por el trabajo decente. Pese a que comúnmente se asocia esta deriva del mercado de trabajo a la grave crisis que aún atravesamos, en el presente trabajo pretendemos poner de relieve la responsabilidad que han adquirido las políticas laborales, económicas y sociales que desde el año 2010 vienen adoptando unilateralmente los sucesivos gobiernos en línea con la primacía de la austeridad como lógica impulsada por las instituciones europeas.

Las consecuencias derivadas de tales políticas, del alarmante desempleo y la precarización de las condiciones laborales quedan plasmadas en la desigualdad creciente tanto en el mercado laboral como en el acceso a recursos, tanto privados como públicos así como en el desigual reparto de la renta. Se unen al mismo tiempo el empobrecimiento generalizado de la población, mientras crece el número de personas y familias que lidian cotidianamente con el riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social.

Esta situación se hace difícilmente reversible ante la dinámica de desintegración de mecanismos sociales y redistributivos indispensables para asegurar la igualdad y libertad democráticas. Tal contexto parece abocar a un aumento de la segmentación en el trabajo y por extensión, del conjunto de la sociedad española. No todas las personas se ven afectadas de igual modo por la precarización, ya que el sexo, la edad, la nacionalidad o los niveles de cualificación determinan sus posibilidades en el mercado de trabajo y sus situaciones se van complicando antes las dificultades de salir del círculo vicioso de la precariedad y la pobreza.

La OIT remarca en su programa por el trabajo decente que éste “es esencial para el bienestar de las personas. Además de generar un ingreso, el trabajo facilita el progreso social y económico, y fortalece a las personas, a sus familias y comunidades”. No se puede obviar que el trabajo decente recoge las expectativas de los individuos durante su vida laboral. La organización aúna los principios del trabajo decente en cuatro objetivos clave: (a) crear trabajo; (b) garantizar los derechos de los trabajadores; (c) extender la protección social; y (d) promover el diálogo social.

El último informe de la OIT en España señala que se han observado signos de recuperación económica, pero que es necesario “consolidar estas tendencias y de asegurarse de que redundan en creación de empleo. De hecho, la estabilidad económica por sí misma no bastará para mejorar las previsiones laborales y sociales. Es importante tener presente que unas políticas del mercado de trabajo, una protección social y un apoyo a las empresas bien concebidos pueden ser claves para acelerar la creación de

empleo, fomentando al mismo tiempo la competitividad y contribuyendo al equilibrio fiscal a medio plazo” (OIT, 2014).

Y al mismo también se remarca la propia debilidad de las tendencias de empleo actuales, ya que “incluso aunque la creación de empleo prosiga al ritmo registrado en el segundo trimestre de 2014, no será hasta 2023 que el empleo se recupere al nivel que registraba en 2007” (OIT, 2014).

Desde este punto de vista, resulta pertinente por tanto afirmar que el principal desafío que se plantea a la agenda del trabajo decente en España es la **creación de empleo y la lucha contra la precariedad laboral**. Para lo cual, de acuerdo con 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 permitan paliar la dramática situación de desempleo.

Con el presente informe se pretende continuar la línea de trabajo iniciada el año pasado con el motivo de la **Jornada Mundial del Trabajo Decente**, a través del análisis de la situación del trabajo en España en marco de los objetivos de la OIT. Se trata -sin intención de ser exhaustivos en el análisis- de ser capaces de identificar las principales dinámicas que está experimentando el trabajo en la actualidad (y de forma específica el empleo), a la vez de aportar elementos de reflexión a los debates que se generan hoy en día.

En un primer apartado, se realiza una revisión de los objetivos de la OIT, enfocado principalmente a las dinámicas de destrucción y creación de empleo, así como la calidad del mismo. Para ello, y de acuerdo con la disponibilidad de los datos, se toma como referencia temporal el último año, aunque de forma compara se analice el periodo 2011-2014, a fin de ajustarlo al impacto de las políticas de austeridad y reformas laborales.

En un segundo apartado, se aborda el debate de la precariedad en el empleo, que sin ser un debate novedoso, ha generado un renovado interés debido a las últimas reformas laborales, que precariza aún más el empleo y las condiciones de trabajo.

1. CADA VEZ MÁS LEJOS DE LOS OBJETIVOS DEL TRABAJO DECENTE: MAYOR PRECARIEDAD

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.

Para ello, la OIT ha establecido que *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.

Además, señala la necesaria incorporación de la igualdad de género y la no discriminación como principios transversales que deben ser asumidos en el marco de los diferentes objetivos estratégicos.

Cuadro 1. Objetivos del *Programa de Trabajo Decente* de la OIT

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">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;d. Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo. |
|---|

Fuente: *Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa*. OIT, 2008.

Más allá del propio debate sobre la concreción efectiva y los resultados derivados de este tipo de programas de actuación de carácter general (tal y como sucede con respecto a otros programas globales, como por ejemplo con respecto al cambio climático), el *Programa del Trabajo Decente* nos hace recordar 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. Por ello, 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”. 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, permite recuperar -en marco más amplio- el debate de la distribución de la renta y la necesaria atención a las necesidades vitales de la población.

En relación a los objetivos del *Programa del Trabajo Decente* de la OIT se puede afirmar sin riesgo a equivocarse que en España no sólo queda mucho por hacer sino que cada vez estamos más y más alejados de los objetivos fijados por la OIT. Las políticas

que se están llevando a cabo, de austeridad y de desregulación del trabajo (a través de las reformas laborales), unidas a la carencia de otro tipo de políticas (industriales, de empleo, educativas, sanitarias, etc.) que favorezcan la creación de empleo y la mejora de las condiciones laborales y sociales, están haciendo que la situación sea cada vez peor.

En un país, donde existe un alto porcentaje de personas en paro, donde aumenta su duración a la vez que se reduce la protección por parte del Estado, es muy difícil poder hablar de trabajo decente. Como tampoco se puede hacer por el hecho del aumento de la precarización del empleo, que tras varias décadas de extensión, vuelve experimentar un renovado impulso como mecanismo de salida de la crisis y creación de empleo.

Objetivo 1. Creación de empleo

Cada vez es más difícil contradecir el resultado negativo que están teniendo las políticas económicas actuales en la evolución del empleo. Con un saldo de 1,2 millones de empleos destruidos entre 2011 y 2014 (segundos trimestres) y una reducción de la tasa de empleo de 2,9 puntos durante el periodo es evidente el impacto de la austeridad fiscal (sobre todo en el sector público), así como de los efectos de las reformas laborales (que han contribuido a abaratar y facilitar el despido) en el empleo (Lago, 2013; Rocha y Negueruela, 2013).

Esta tendencia -a pesar de cierta recuperación de la economía- ha continuado a lo largo de 2013, con una pérdida de 192,4 mil puestos de trabajo y la reducción de la tasa de empleo hasta el 44,3% (segundo trimestre de 2014).

Hay que advertir que en los últimos trimestres se ha registrado un leve crecimiento del empleo, que ha sido utilizado por el Gobierno de forma recurrente para señalar el efecto positivo de las reformas adoptadas en la creación del empleo. Sin embargo, la realidad es la contraria, ya que por un lado, han favorecido la destrucción de empleo, y por otro, han degradado aún más el empleo, sentando las bases para un modelo, como ha quedado claramente reflejado a través de diversos análisis (Rocha et al, 2013, Estrada, 2013 y 2014).

En este sentido, no se puede hablar de trabajo decente cuando el empleo que se crea sigue profundizando en un modelo de condiciones laborales a la baja en el que, el empleo, que es la expresión del trabajo regulado y con derechos, se precariza cada vez más y más. Como ya se ha señalado en numerosas ocasiones, el aumento de la precariedad laboral ha sido uno de los elementos que permiten explicar el crecimiento económico y de empleo de las últimas décadas en España y donde el mercado de trabajo ha registrado una mayor intensidad que otros países europeos, con mayores incrementos en los periodos de expansión y más destrucción de empleo durante las fases recesivas (Aragón, et al 2008, Rocha y Negueruela, 2013).

Pero además, es necesario remarcar igualmente el impacto negativo que están teniendo las políticas de austeridad para el conjunto de la economía -con una restricción de la demanda y la inversión-, que hacen que sea más difícil la recuperación económica y con ella, la creación de empleo. De hecho, la caída de la actividad que se produjo en 2011 se encuentra estrechamente relacionada con la aplicación de las políticas de austeridad,

como han reconocido recientemente diversos organismos internacionales (OCDE, Banco Mundial).

También existen numerosas referencias al impacto negativo que están teniendo este tipo de políticas desde el punto de vista social, que degradan el trabajo y condenan a gran parte de la población a la pobreza (Cruces y De la Fuente, 2014; Servicio de Estudios, 2014).

La apuesta por la precariedad laboral en la creación de empleo se pone en evidencia en el momento en el que se analiza ***qué tipo de empleo se está destruyendo y qué tipo de empleo es el que se está creando***. De forma sintética, se puede decir que la destrucción de empleo asalariado, la caída del empleo en el sector público, el mantenimiento de los niveles de temporalidad o el impulso de la contratación parcial son claros indicadores de este proceso.

Se sigue destruyendo empleo asalariado, especialmente en el sector público

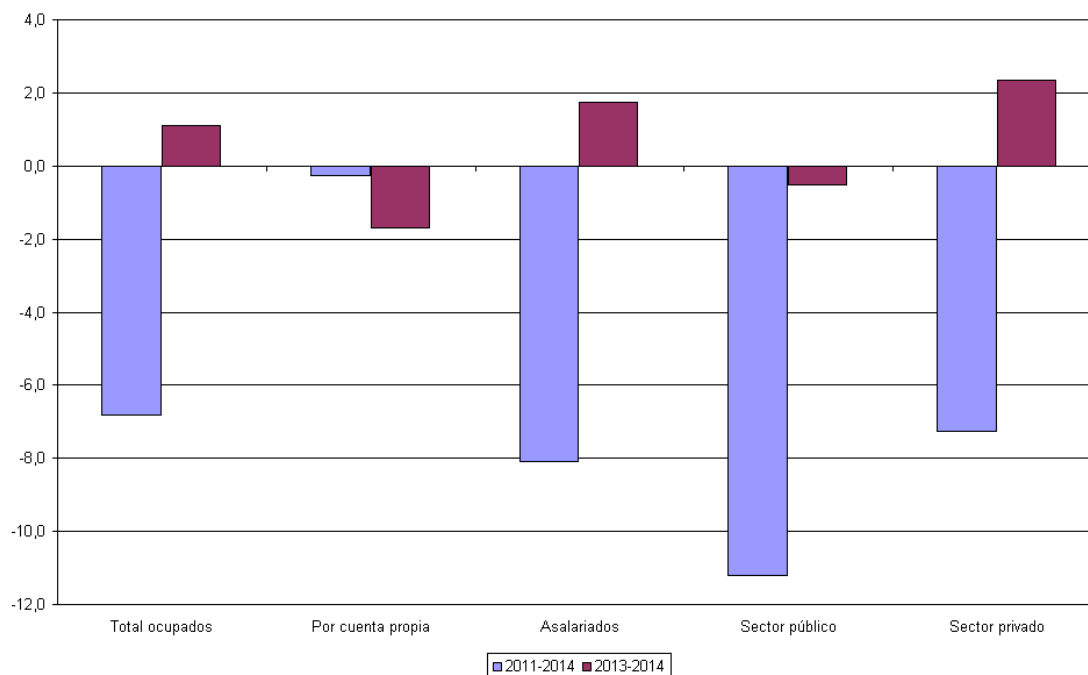
Entre los segundos trimestres de 2011 y 2014 se han perdido 1,2 millones de empleos asalariados, lo que significa una reducción del 8% y que representa prácticamente la totalidad del empleo destruido durante el periodo. Por el contrario, la reducción del empleo por cuenta propia ha sido significativamente inferior (un 0,2%).

En el último año, esta tendencia general ha cambiado ligeramente ya que se está produciendo un repunte del empleo asalariado (con un crecimiento del 1,7% entre 2013 y 2014), derivado principalmente del sector privado, al tiempo que se destruye empleo por cuenta propia.

Si varios trimestres atrás, el leve incremento de este tipo de empleo se puso como ejemplo del éxito de las medidas adoptadas para favorecer el emprendimiento, ahora queda reflejada la debilidad de dicha creación de empleo.

Así, tal y como se ha mencionado en diversas ocasiones, los cambios que se están produciendo en la actualidad están más relacionados con la progresiva degradación del empleo asalariado -que se deriva directamente con los efectos producidos por la última reforma laboral (Lago, 2013)-, por una mercantilización de las relaciones laborales, que por un aumento del *emprendimiento*. El ligero aumento que se produce del empleo por cuenta propia obedece, en buena medida, a estrategias de refugio o de autoempleo frente a la falta de acceso al empleo asalariado, así como a procesos de conversión a falsos autónomos.

Tabla 1. Evolución del empleo por situación profesional y sector, 2011-2014 y 2013-2014 (%)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (INE), 2014.

Otros de los elementos que conviene remarcar con mayor énfasis es la gran cantidad de empleo asalariado que se está destruyendo en el sector público, como consecuencia de las políticas de austeridad. En conjunto, desde 2011 se han destruido 369 mil empleos en el sector público, lo que supone una pérdida del 11% durante el periodo 2011-2014. Si al comienzo de la crisis era evidente que el sector público frenaba la destrucción de empleo ahora lo destruye a un ritmo superior que el sector privado.

En el último año, continúa la destrucción del empleo en el sector público (-0,5%), frente al sector privado donde el empleo aumenta ligeramente (2,3%) y se concentra sobre todo en el sector de la hostelería y del comercio, sectores tradicionalmente con un elevado grado de temporalidad en el empleo.

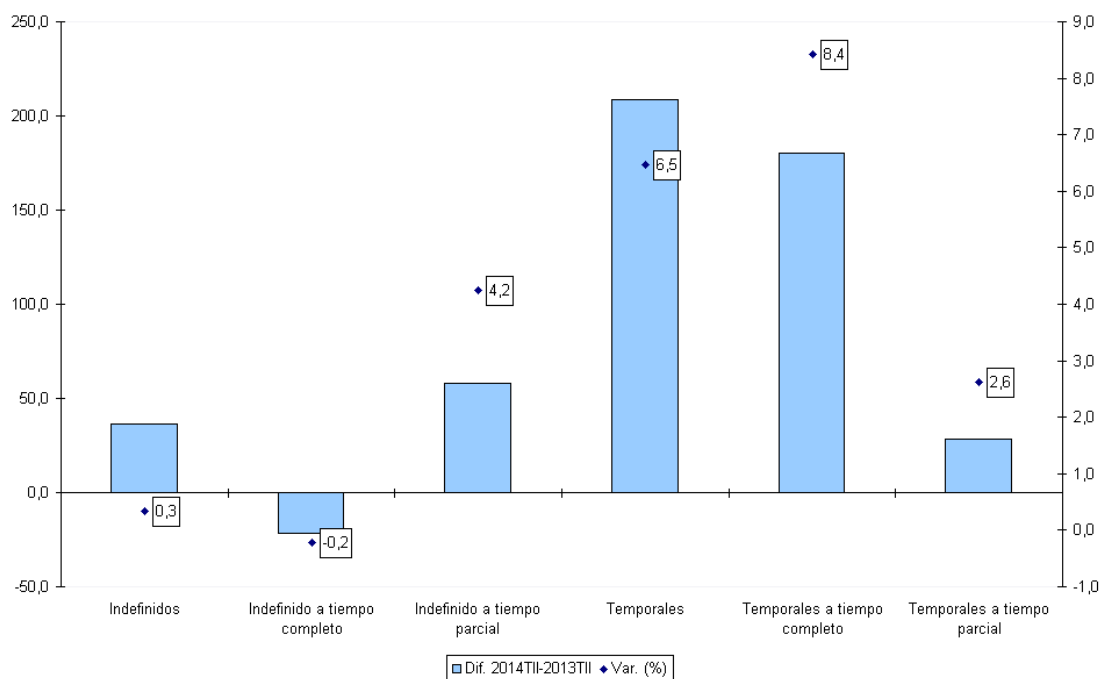
Frente al trabajo decente se apuesta por la precariedad: mantenimiento de la temporalidad y fomento de la contratación a tiempo parcial

El crecimiento del empleo registrado en los últimos trimestres esconde profundas transformaciones de las condiciones del empleo, sobre todo ligadas a un aumento de la precariedad laboral, que presenta un carácter multidimensional y que afecta a una amplia diversidad y multitud de situaciones laborales.

Aunque no sea de forma exclusiva, el impulso de la precarización del empleo se puede observar a través de dos indicadores clave: la evolución del empleo temporal y la contratación a tiempo parcial. Así, por una parte hay que remarcar que durante 2013 y 2014 (segundos trimestres) se han creado 245 mil puestos de trabajo temporales, que representan el 85% del empleo, lo cual ha hecho que la tasa de temporalidad aumente ligeramente del 23 al 24% durante el periodo.

Si a lo largo de los dos últimos años hemos asistido a una intensa caída del empleo indefinido, destruyendo más empleo indefinido que en ningún otro momento de la crisis (donde 8 de cada 10 empleos perdidos durante 2012 y 2013 eran indefinidos), ahora el empleo indefinido se está recuperando por la vía de la contratación a tiempo parcial. Así, se sigue destruyendo empleo indefinido a tiempo completo (con una pérdida de 21 mil puestos de trabajo entre los segundos trimestres de 2013 y 2014), frente a la contratación indefinida a tiempo parcial que sigue creciendo (54 mil empleos).

Gráfico 2. Evolución de la población asalariada por tipo de contrato y jornada, 2013-2014 (segundos trimestres)



Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (INE), 2014.

Cada vez es más evidente, por tanto, que la contratación a tiempo parcial está teniendo un impacto decisivo en la creación de empleo. En el segundo trimestre de 2014 se han creado 73 mil empleos a tiempo parcial, lo que ha supuesto un incremento del 2,6%, considerablemente superior al tiempo completo (0,2%). Esto está haciendo que aumente el peso de los empleos a tiempo parcial, tanto en la contratación indefinida como temporal, donde están llegando a representar el 13 y el 32% de la población asalariada (y que en 2011 eran el 10 y 27%). En términos absolutos, son ya 2,8 millones de personas las que tienen actualmente un empleo a tiempo parcial.

Esta dinámica está haciendo cambiar de forma radical las condiciones del empleo en España, pues *se está sustituyendo empleo indefinido a tiempo completo por empleo a tiempo parcial*, el cual no se deriva del interés de compatibilizar la vida laboral y personal, sino de la falta de empleo y las necesidades de las personas, tal y como demuestra el alto índice de involuntariedad de esta modalidad contractual (en torno al 70%). Más que de creación de empleo propiamente dicha lo que se está produciendo es un cierto reparto del trabajo, por la vía de la degradación de las condiciones de empleo.

Tal como se ha manifestado en diversas ocasiones, el aumento de la temporalidad y la contratación a tiempo parcial se encuentran estrechamente ligadas a los efectos

derivados de las reformas laborales, y de forma especial a la última. Si el objetivo era romper con la “dualidad” del mercado de trabajo, hay que decir que se está consiguiendo con creces, pero eso sí, sobre condiciones laborales a la baja. Así, por un lado, se observa que la última reforma laboral ha fomentado la destrucción de empleo (Lago, 2013), y por otro, que ahonda en la “lógica de la precarización laboral” que – como la mayor parte de las reformas adoptadas desde mediados de los ochenta- ha supuesto una mayor desregulación del trabajo y peores condiciones de empleo para la población.

Entre otros aspectos, la última reforma laboral incorpora una nueva modalidad de contrato indefinido de apoyo a los emprendedores; mayor flexibilidad del contrato de aprendizaje y formación; la modificación de la regulación del contrato a tiempo parcial; la modificación de la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal; mayor flexibilidad en el régimen jurídico de los despidos; un notable aumento del poder empresarial para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo; la reforma del sistema de negociación colectiva, etc¹.

No existe una estrategia política sólida que favorezca la creación de empleo de calidad

Asumiendo los objetivos de la OIT por el trabajo decente, también han que destacar la falta de iniciativa política para crear un “entorno institucional y económico sostenible” que favorezca la creación de empleo y las condiciones laborales dignas.

Dentro de ese marco general, conviene remarcar la inexistencia de otras políticas que se centren, por ejemplo, en el desarrollo de la inversión productiva, o en el refuerzo de otros ámbitos igualmente esenciales (como la educación, investigación, sanidad, etc.), que pueden determinar en último término los procesos de recuperación económica y de creación de empleo. Por el contrario, las actuales políticas vinculan la creación de empleo a la iniciativa individual por la vía de la estrategia del emprendimiento; una estrategia que además de tener pocos resultados en la creación de empleo, está suponiendo una mayor precarización laboral (Rocha, 2013).

Objetivo 2. Protección social y condiciones de trabajo

Para poder hablar de políticas encaminadas a promover el trabajo decente, la OIT establece igualmente la necesidad de adoptar medidas de protección social, con especial incidencia en la seguridad social y protección de los trabajadores.

Sin embargo, desde el inicio de la crisis económica, y sobre todo tras la adopción de las políticas de austeridad y reformas laborales, se asiste a un notable empeoramiento de las condiciones laborales (salarios, tiempo de trabajo, seguridad y salud, etc.), así como a la reducción de los mecanismos de protección social. Lo cual significa en último término que no solo está degradando el trabajo en su forma regulada del empleo, sino que además se reduce la capacidad protectora de los derechos asociados al mismo.

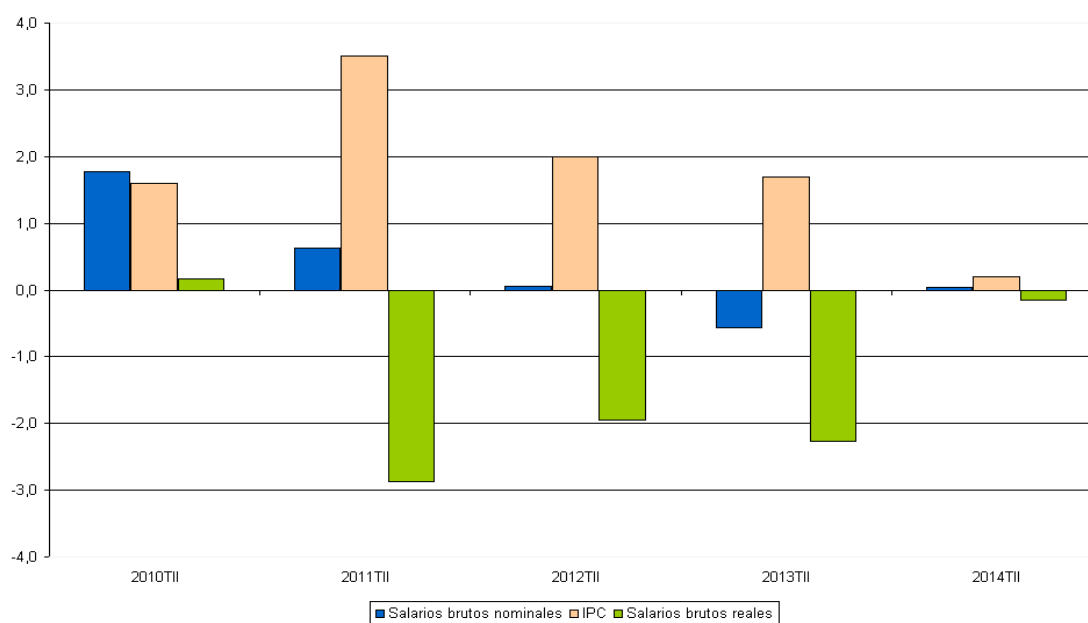
¹ Véase de forma ampliada en Rocha, et al (2013): *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*. Estudios de la Fundación nº 71. Fundación 1º de Mayo.

Disminución de los salarios y reducción de la participación de los trabajadores en la renta

De forma paralela a la precarización del empleo se está asistiendo a un intenso proceso de devaluación salarial y de reducción del poder adquisitivo de la población trabajadora. Como consecuencia de las políticas de austeridad y reformas laborales, los salarios han caído notablemente durante los últimos años.

La evolución reciente de los salarios reales (salarios brutos aplicando la influencia de los precios) refleja una caída del 7,2% entre 2011 y 2014 (segundos trimestres). En el último año, la reducción de los salarios brutos reales (-0,2%) ha sido significativamente inferior a la registrada durante los años anteriores, lo cual se ha debido no tanto al aumento de los salarios brutos nominales como a una notable reducción del incremento de los precios (0,2%).

Gráfico 3. Salarios brutos nominales* y reales 2010-2014 (var. interanual %; segundos trimestres)



Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral e IPC, INE, 2014.

* Coste salarial por trabajador, ETCL.

Este proceso de devaluación salarial es un claro resultado de las políticas económicas que se han venido adoptando durante la crisis, especialmente en los últimos años. Este proceso de devaluación salarial se ha llevado a cabo principalmente a través de dos vías de actuación: bien de forma directa, mediante la puesta en marcha de políticas de austeridad y control de déficit, o bien indirectamente, a través de diferentes reformas laborales, que han facilitado el cambio de las condiciones salariales de los trabajadores por parte de los empresarios.

La última reforma laboral ha supuesto un salto cualitativo en este proceso de devaluación salarial, pues refuerza el poder de negociación y decisión de los empresarios. La ruptura del marco de relaciones laborales se produce en un contexto de altos niveles de desempleo que hace que los empresarios vean fortalecida doblemente su

posición negociadora y con ello mayores reducciones salariales. Esto hace que se esté produciendo una mayor reducción salarial de la que se venía registrando desde el inicio de la crisis económica, así como cambios sustanciales en el modo en que se fijan los salarios en el ámbito de la empresa.

El resultado de este proceso de devaluación salarial se está traduciendo en una importante caída de la participación de la población trabajadora en la renta, la cual han descendido del 54% en 2011 al 51% en 2014 (segundos trimestres). En cambio, los beneficios empresariales han crecido notablemente durante la crisis (con crecimientos interanuales entorno al 1 y 3,9%), que han hecho aumentar su peso en el reparto de la renta. Se ha producido, por tanto, una transferencia de rentas desde la remuneración de los asalariados hacia el excedente empresarial que no se ha traducido ni en mayores inversiones, ni en una mejor significativa del nivel de exportaciones, entre otros aspectos (Negueruela, 2013).

Otro resultado derivado de este proceso es el aumento de los trabajadores y trabajadoras pobres, que pone en evidencia que el empleo -en muchas ocasiones- ya no es una garantía de seguridad para acceder a las condiciones de una vida digna (Aragón, et al, 2012). De acuerdo con los últimos datos disponibles, en el año 2012 se produjo un incremento de la pobreza laboral hasta el 12,3%, situándose como el tercer país con una pobreza más alta entre los trabajadores, únicamente superado por Rumanía (19,1%) y Grecia (15,1%). Un fenómeno de carácter estructural, donde a las precarias condiciones de empleo se une la escasez de recursos sociales.

Mayor precarización por la vía del tiempo de trabajo, así como por aumento de las horas ilegales

Ligadas a las transformaciones de las condiciones de empleo por la vía de la precarización, es necesario también resaltar los cambios que se están produciendo con respecto al tiempo de trabajo, si se considera que el empleo puede medirse en horas de trabajo.

A la luz de los últimos cambios normativos con respecto a la jornada laboral, y de acuerdo con los últimos análisis realizados, se pueden observar tres tendencias claras (Rocha y Negueruela, 2013).

- Se aprecia una tendencia a igualar o incluso a disminuir los costes de la jornada parcial con la jornada completa. Esta tendencia tiene dos claras manifestaciones. La primera se produce con la equiparación de la cotización a desempleo de los contratos temporales a tiempo completo y a tiempo parcial. La segunda manifestación, todavía más reciente, es la disminución de las cotizaciones en los contratos de “tarifa plana” a tiempo parcial sobre los de tiempo completo;
- La segunda tendencia y quizás la más preocupante, es el concepto de jornada “laxa” o elástica que se desprende de la última modificación realizada sobre el contrato a tiempo parcial. En la primera modificación, la realizada conjuntamente con el grueso de la reforma laboral, se establecía la posibilidad de realización de horas extras. Posteriormente se ha ido más allá y se crean dos modalidades de horas las “horas complementarias pactadas” y las “horas complementarias voluntarias”. Con ambas se pretende que haya trabajadores

que, trabajando a tiempo parcial, tengan que estar a disposición de la empresa en cualquier momento.

- La tercera, vinculada a la segunda, es la sustitución de los trabajadores con jornada completa y legal por trabajadores a jornada parcial, ya mencionada anteriormente.

La flexibilización de la jornada, que ha sido justificada como uno de los elementos para garantizar el empleo y la salida de la crisis, ha sido valorada sin embargo como mecanismo para “hacer que los trabajadores tenga la mitad del salario garantizado y, en la medida que lo considere oportuno la empresa, deberá trabajar más horas. Para ello se cambia trabajo a jornada completa por otro de jornada elástica. Por el contrario, no se toca para nada las jornadas de duración ilegal que sí podrían crear cientos de miles de empleos” (Rocha y Negueruela, 2013).

De acuerdo con los últimos análisis realizados, en España existían en 2013 más de un 1,3 millones de personas asalariadas con jornadas superiores a las 42 horas semanales, que representan el límite legal establecido. Este número implica que el 12,2% de los asalariados en el sector privado realizaban jornadas ilegales. Si bien, es cierto que el porcentaje se ha visto reducido ligeramente respecto al año anterior, también se destaca que sigue siendo un porcentaje muy elevado, dado que, con esas horas ilegales se podrían haber creado 326.838 puestos de trabajo que tuvieran la duración media de la jornada habitual, 35,4 horas semanales (CCOO, 2013).

En línea con los cambios en las condiciones de empleo, con respecto al tiempo de trabajo se aprecia igualmente un trasvase de horas trabajadas entre perfiles de jornadas. Así, en 2013 se detecta una reducción de las horas totales de trabajo en las jornadas legales a tiempo completo y un incremento del número de horas en las jornadas parciales, horas extraordinarias e incluso las jornadas ilegales (CCOO, 2013).

Se mantienen los altos niveles de desempleo, que se hace más duradero en el tiempo, a la vez que se reduce su protección

En el segundo trimestre de 2014, 5,6 millones de personas se encontraban en situación de desempleo (un 24,5% de la población activa), un dato especialmente relevante si se considera que el 13,2% de los hogares españoles tiene todos sus miembros activos en paro.

Con respecto al trimestre anterior, se apunta una cierta reducción del número de desempleados y tasa de paro, que se explica entre otros factores por una débil creación de empleo, pero sobre todo por una caída relevante de la población activa (con 232 mil personas activas menos entre los segundos trimestres de 2013 y 2014).

Esta tendencia explica igualmente otras dinámicas, como por ejemplo, la caída de la tasa de paro de los jóvenes, que ante las dificultades de acceso al empleo, han dejado de buscarlo activamente o han tenido que migrar al extranjero. Aún así los datos reflejan que 4 de cada 10 jóvenes se encuentra en situación de desempleo (una tasa de paro del 39,4% en el segundo trimestre de 2014).

Otra de las situaciones de mayor preocupación es la de las personas de más de 45 años, que con una tasa de paro del 21%, tienen serias dificultades de acceso al empleo. En ambos casos, son dos grupos de población cuyas expectativas de mejora dependen tanto de la creación de empleo general como de la adopción de políticas específicas que incrementen sus posibilidades de acceder a un empleo, y que éste tenga unas condiciones dignas.

Tabla 1. Indicadores sobre desempleo, 2011-2014

	2011	2012	2013	2014
Población en desempleo (miles)	4.844,2	5.731,0	6.047,3	5.622,9
Tasa de paro (%)	20,6	24,4	26,1	24,5
Tasa de paro 16-29 (%)	33,9	39,7	42,9	39,4
Tasa de paro 45-64 (%)	15,5	19,5	21,5	21,1
Tasa de paro de larga duración (%)	9,9	12,7	15,2	15,2
Hogares con todos miembros activos en paro (%)	10,5	13,5	14,3	13,7

Fuente: Elaboración propia a través de los datos de la EPA INE, 2014

Pero si hay dos indicadores que muestran la gravedad de la situación actual es la ***prolongación de la situación de desempleo y la falta de protección ante ella***. Así por un lado, cabe destacar que las personas que llevan 1 año o más en desempleo, han pasado de representar el 10% en 2011 al 15% en 2014. Pero además, hay que destacar, que el paro se cronifica en el tiempo. El porcentaje de personas con paro de muy larga duración (que llevan 2 o más años en desempleo) sobre el total de personas desempleadas ha pasado del 24,5% en el año 2011 al 35% en 2013 y al 42% en el año 2014, hasta alcanzar la cifra de 2,4 millones de personas.

Por otro lado, de forma paralela se está produciendo una caída de la protección al desempleo. De acuerdo con los análisis realizados, en el segundo trimestre de 2014, 1,7 millones de personas que estaban en paro recibieron prestación por desempleo, lo que supone una tasa de protección del 31,6%, una tasa que es 2,9 puntos inferior a la del trimestre anterior y 4,9 puntos inferior a la de 2011.

Igualmente, también se destaca como elementos dinámicos que “a medida que aumenta el tiempo en paro, disminuye el número de personas protegidas y, si son mujeres, aún más. De los más de tres millones y medio de personas paradas de larga duración, que suponen el 63% de todas las paradas, solo algo menos de un millón tiene alguna prestación, el 27,3%, (Negueruela, 2014).

Hay más de dos millones y medio de personas paradas de larga duración que no tienen ninguna cobertura. De las personas que llevan dos o más años en paro, paradas de muy larga duración, la tasa de protección se reduce en cuatro puntos, hasta el 23,3%. El tiempo en paro, la edad y el sexo son dos variables que inciden claramente en las posibilidades de ser perceptor de una prestación: la tasa de protección oscila entre el 14% de las mujeres con más de cuatro años en paro (ser mujer y parada de larga duración es tener un 79% de probabilidades de no ser perceptora de prestaciones)”, (Negueruela, 2014).

La caída de la protección al desempleo que se viene mostrando a lo largo de los últimos años, especialmente a partir de 2010, se explica por diversos factores, entre los que destacan es el agotamiento del derecho al cobro de las prestaciones, o los cambios

introducidos por las últimas reformas laborales, que limitan el acceso y mantenimiento de dichas prestaciones.

A ello, hay que añadir la progresiva reducción de los presupuestos destinados a la protección al desempleo que, contradiciendo las recomendaciones de la OIT, hace que cada vez haya menos personas que perciben algún tipo de prestación y que dichas prestaciones se vean reducidas notablemente. Algo que no se espera que mejore notablemente, ya que de acuerdo con las propias estimaciones de los PGE para 2015, la mitad de las personas que se encuentren en paro el año que viene no cobrarán ninguna prestación por parte de Estado.

Objetivo 3. Promover el diálogo social y el tripartito

La promoción del diálogo social y el tripartismo como mecanismo de gobierno representa otra de las premisas remarcada por la OIT para la consecución de un trabajo decente que se encuentra cada vez más lejos de la realidad.

Según la propia OIT, el diálogo social entre los agentes sociales y éstos con el Gobierno son elementos apropiados para:

- adaptar la aplicación de los objetivos estratégicos a las necesidades y circunstancias de cada país;
- traducir el desarrollo económico en progreso social y el progreso social en desarrollo económico;
- 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 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 trabajo.

De la misma forma, la OIT también remarca que la eficacia del diálogo social depende de varios factores, entre los que destaca: (a) el respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva; (b) organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes, con capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social; (c) voluntad política y compromiso de todos los participantes al intervenir en el diálogo social; y (d) un respaldo institucional adecuado.

Se ha producido un grave deterioro del diálogo social, tanto a nivel europeo como en España

El papel del diálogo social tripartito en el ámbito de la UE ha sufrido un serio proceso de deterioro en los últimos años, como consecuencia directa de las iniciativas impulsadas por las instituciones comunitarias en su refuerzo de la gobernanza económica europea.

El contenido de estas iniciativas ha suscitado una notable controversia entre los interlocutores sociales europeos, enfrentando a las organizaciones empresariales, que

defienden abiertamente las propuestas de las instituciones comunitarias para promover reformas estructurales en materia de reducción del déficit público y flexibilización de las instituciones laborales (incluyendo la negociación colectiva), y a la Confederación Europea de Sindicatos, que rechaza las iniciativas como un instrumento para limitar la negociación salarial y reivindica la autonomía de la negociación colectiva desarrollada por los interlocutores sociales (que constituye una pieza clave del modelo social europeo).

En España, el mes de mayo de 2010 marcó un antes y un después en materia de diálogo social, a partir del cuál tanto el gobierno socialista como posteriormente el actual gobierno conservador han asumido progresivamente criterios de unilateralidad en el desarrollo de las políticas anticrisis, en detrimento de un papel más activo de los interlocutores sociales y de las propias instituciones democráticas.

La actuación probablemente más relevante ha sido 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” en amparo del concepto "estabilidad presupuestaria", que otorga la prioridad absoluta al pago de la deuda y los intereses. Tal reforma y la unilateralidad con la que se llevó a cabo representan un menoscabo claro a la capacidad de actuación en materia de política económica y social.

La acción unilateral del gobierno echa por tierra los avances en el diálogo social, a la vez que refuerza la posición empresarial

Esta actitud ha traído consigo la parálisis del diálogo social tripartito entre 2012 y 2013 y un deterioro del papel del Parlamento ante la continua aprobación de reformas legales mediante el supuesto sistema excepcional de Decreto-Ley.

Esta situación llevó en 2013 a la presentación de una queja formal ante la Organización Internacional del Trabajo por parte de UGT y CCOO, en la que ambos sindicatos denunciaron 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.

Esta ruptura del diálogo social se ha visto acompañada de un progresivo desmantelamiento del marco de la negociación colectiva. En 2011, el gobierno socialista lo modificó unilateralmente mediante Decreto-Ley (7/2011), obviando el consenso previo de sindicatos y empresarios, en lo que fue considerada una violación de su autonomía.

Este decreto introdujo importantes cambios en la estructura de la negociación colectiva, estableciendo elemento que otorgaban prioridad a las negociaciones a nivel de empresa. Además, modificó los procedimientos y los tiempos para la denuncia y renegociación de los acuerdos colectivos, con el objetivo de evitar el aumento del conflicto y agilizar los procesos.

Tras varias reformas, previas, en 2012, el gobierno conservador aprobó un Nuevo Decreto-Ley (3/2012) que profundizaba en la descentralización del sistema de negociación colectiva. Pese a los elogios de varias organizaciones internacionales y de

empresarios, estas reformas han sido muy criticadas tanto por los sindicatos como por diversos autores, ya que las reformas han traído consigo un desequilibrio evidente de poder entre trabajadores y empresarios, estableciendo el poder unilateral de los empresarios en materias de regulación laboral, vulnerando los derechos de información, negociación y consulta.

Recientemente, cabe remarcar que ha habido un intento por retomar el diálogo social, con el *Acuerdo de propuestas para la negociación tripartita para fortalecer el crecimiento económico y el empleo* firmado en Julio de 2014 entre el Gobierno de España y los agentes sociales más representativos.

El documento reconoce el papel relevante que debe jugar el diálogo social en el contexto de crisis para contribuir a un mejor crecimiento económico, crecimiento de empleo y una redistribución más justa de los beneficios, esfuerzos y cargas para fortalecer la cohesión social. Para ello, se ha plasmado el compromiso para seguir una serie de propuestas y líneas de acción, para las que se destinarán los recursos económicos necesarios:

- Fortalecer el proceso de acuerdo negociado con los agentes sociales con el Consejo Europeo, el Consejo, la Comisión y el Parlamento.
- Plan de empleo e impulso de actividad, asumiendo materias como el desempleo de larga duración, la lucha contra el desempleo juvenil, la mejora de los procesos de intermediación, evitar la segmentación, lanzar un plan especial por la igualdad de hombres y mujeres en el trabajo y contra la discriminación laboral, impulsar la estrategia por la salud e higiene en el trabajo y la reforma de la ley de inspección laboral.
- Impulsar la formación para el empleo
- Mejorar la negociación colectiva impulsando mejores sistema de información
- Promover la protección social, con el objetivo de mejorar la eficacia y eficiencia de los mecanismos existentes, mejorar los niveles de protección social y asegurar la sostenibilidad del Estado de Bienestar
- La importancia de actuar sobre el sistema productivo para mejorar la competitividad y el empleo, incluyendo una agenda para el refuerzo del sector industrial
- Impulsar la economía social y la responsabilidad social
- Actuar sobre el presupuesto y la política fiscal.

En conjunto, se observa que frente a una salida compartida de la crisis, desde 2010 los distintos gobiernos han optado dejar de lado el diálogo con los agentes sociales, llevando a cabo importantes reformas económicas y laborales sin la participación de éstos.

Es más, han adoptado reformas laborales de gran calado justo después de que los agentes sociales hubieran alcanzado acuerdos en diversas materias (como sucedió por ejemplo, en dos de las tres últimas reformas laborales más destacadas), dejando en evidencia la importancia otorgada al diálogo social por parte de los últimos gobiernos.

En todo caso, el deterioro del diálogo social no ha significado un freno para los intereses empresariales, que han sido convenientemente incorporados en las diversas reformas laborales adoptadas a lo largo de los últimos años.

Objetivo 4. Respetar, promover y aplicar los principios y derechos fundamentales en el trabajo

El respeto a los principios y derechos fundamentales de la OIT se ha visto obviado como consecuencia de la aplicación de diversas reformas impulsadas en el contexto de la austeridad, tanto desde el punto de vista de las reformas laborales, que han modificado de forma sustancial, el marco de regulación y derechos ligados al trabajo, como desde el punto de vista de los recortes sociales.

En este punto merece realizar una especial mención la reforma laboral en el Real Decreto-ley 3/2012, de la que se pueden apuntar algunas de las vulneraciones más relevantes.

En lo referido a diálogo social y negociación colectiva:

- Dicha ley ignoraba el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva suscrito por sindicatos y organizaciones empresariales.
- La ausencia de cualquier tipo de consulta previa con las organizaciones sindicales más representativas.
- La imposición de la prevalencia de la negociación en el ámbito de la empresa.
- La posibilidad unilateral por parte del empresario 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 de decidir no aplicar condiciones de trabajo pactadas en acuerdos de empresa con la representación de los trabajadores.

En lo que respecta a la vulneración de los derechos de los trabajadores en lo referido a la terminación de la relación de trabajo:

- 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 una indemnización adecuada.
- La nueva regulación de las causas de despido económicas, técnicas, organizativas o de producción, que conlleva que los trabajadores pueden ser despedidos sin una causa de suficiente entidad y proporcionalidad y sin 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 de despido objetivo por absentismo de las faltas de asistencia al trabajo motivadas por enfermedad o lesión aún debidamente justificadas.

Los propios sindicatos CCOO y UGT presentaron dos quejas ante la OIT por violación de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva así como por violación de derechos de los trabajadores, en referencia a algunos de los contenidos de la reforma laboral en el Real Decreto-ley 3/2012. El Comité de Libertad Sindical de la OIT dio la razón a tales quejas, reconociendo que tal legislación podría "desestabilizar globalmente los mecanismos de negociación colectiva así como las organizaciones de empleadores y de trabajadores y debilita la libertad sindical y la negociación colectiva con violación de los principios consagrados en los Convenios 87 y 98".

Igualmente, existen otras materias que han promovido nuevas denuncias sindicales ante el Comité Europeo de Derechos Sociales, tanto en referencia a la reforma laboral como en lo referido al Salario Mínimo Interprofesional. Denuncian tanto la capacidad unilateral por parte del empresario para modificar las condiciones de trabajo como la primacía de los convenios colectivos en el ámbito de la empresa como una vulneración del derecho a condiciones laborales equitativas. En este sentido, se expresa que la evolución del SMI, no cubre las necesidades de los trabajadores y sus familias, pues ha visto reducida su capacidad adquisitiva a lo largo de los últimos años.

Y finalmente, añaden que el obligatorio arbitraje en caso de conflicto vulnera el derecho a huelga, tal y como han manifestado los sindicatos en numerosas ocasiones. A lo que se añade el el proceso de criminalización de la actividad sindical, por el cual hay procedimientos abiertos a prácticamente 300 sindicalistas, con personas ya condenadas a prisión o con propuestas fiscales que hasta el momento alcanzan los 170 años de cárcel.

2. EL TRABAJO DECENTE: UN HORIZONTE ENSOMBRECIDO POR LA PRECARIZACIÓN

A la hora de abordar el alejamiento del trabajo decente y la creciente precariedad, no es lícito recurrir al discurso que los circunscribe a las serias consecuencias de la crisis. La precariedad no es, ni mucho menos, resultado de la crisis, sino que la precede y se está extendiendo e intensificando debido a la nueva ola de reformas neoliberales que se están implantando en los últimos años. Con ello, se pone en tela de juicio el desarrollo del modelo social europeo y sus supuestos pilares de empleo y ciudadanía.

La desregulación laboral en la sociedad del conocimiento

Generar una economía competitiva y cohesionada socialmente se ha constituido como uno de los principales elementos que han articulado la trayectoria de las políticas económicas y sociales de las instituciones europeas en las últimas dos décadas. En 1997 se establecieron los pilares que configurarían este proyecto: la competitividad, el pleno empleo y el empleo de calidad y la cohesión social.

Sin embargo, el discurso de la construcción de la “sociedad del conocimiento” ha servido de marco de articulación de políticas que han supuesto importantes cambios socioeconómicos, iniciadas en los años 80 y reforzadas en las últimas décadas. La Unión Europea se planteaba impulsar la economía del conocimiento más competitiva y dinámica del mundo, lo que ha implicado el desarrollo de empresas salariales con sistemas de empleo terciarios (Djellal y Gallouj, en Banyuls Y Recio, 2014), ecosistemas laborales diversos y crecientemente segmentados en procesos de mercantilización del trabajo, su progresiva desprotección y la menor cobertura jurídica. Varios autores han señalado que “el conocimiento y la sociedad del conocimiento han sido efectivamente, los puentes que han conectado el discurso managerial entre el fordismo y el postfordismo, o, si se quiere, entre el keynesianismo regulador asociado a la gran corporación nacional e internacional y la economía-red globalizada, desmaterializada y neoliberal” (Drucker, 1999, Stein, 2001, en Alonso, 2009).

La desregulación laboral, conectada a la disminución del papel del Estado-nación y la quiebra del “pacto keynesiano” se ha sostenido en un discurso que colocaba el conocimiento en un lugar predominante en el cambio social, pretendiendo apartarlo de carga ideológica y posibles cuestionamientos desde perspectivas políticas.

En las últimas décadas, se aprecia un cambio de perspectiva: “de un discurso gerencial basado en el reconocimiento de las posibilidades cooperativas de un capitalismo organizado -según criterios de negociación colectiva y garantías jurídicas para el uso del factor trabajo, típicos de la 'edad de oro' del fordismo y el Estado de Bienestar keynesiano-, a un discurso donde la apelación permanente del riesgo, la competitividad, la complejidad y el azar han abierto un espacio de desinformación y desinstitucionalización sistemática de las relaciones laborales europeas” (Alonso, 2007).

La integración de España en la Unión Europea se produce en plena expansión de la globalización capitalista, lo que implica que el proceso de terciarización fuese más espectacular y la transformación empresarial hacia la “empresa red” fuese más descentralizada y diseminada. El país, que heredaba importantes déficits sociales y económicos se enfrentaba a incorporarse al caballo de sus países vecinos, al floreciente

postfordismo, que dejaba de lado el raquíto desarrollo tecnológico para centrarse en la potenciación de una economía de servicios. (Alonso, 2007).

La precarización en España: una larga trayectoria

En España, el modelo basado en la precariedad se inicia con las crisis de 1975, de la mano de los procesos de internacionalización económica, el desmantelamiento de la agricultura local y las industrias estratégicas, terciarizándose los trabajos industriales, y junto con el deterioro de la participación pública en los principales servicios de la economía. Fueron tomando protagonismo nuevos oficios ligados a los sectores del turismo y la construcción, poco remunerados, expuestos a la demanda externa e insostenibles energéticamente.

En esta trayectoria, ya en los años 90 comienzan a introducirse las políticas de flexibilidad acorde con el nuevo modelo, cuyo objetivo era activar el mercado de trabajo acorde con el ciclo económico para impulsar el crecimiento económico y la formación de capital. En este proceso, se han ido excluyendo y ocultado franjas y colectivos especialmente frágiles en el mercado de trabajo, relegándolos a espacios más inciertos.

De este modo, se va conformando una nueva estructura socioeconómica y laboral, una nueva etapa de la sociedad industrial que deja atrás la integración y regulación como principios vertebradores y se caracteriza por “la exclusión y la vulnerabilidad como estilo de vida de las franjas más bajas de la estructura social, y por la promoción y la movilidad permanente en los colectivos más altos”. Se podría hablar de una sociedad de varias velocidades: *los incluidos*, que serían los ganadores, los llamados “cuellos dorados”, una vez que los “cuellos blancos” y “cuellos azules” abandonaran su sendero de la estabilidad; *los recludos*, más bien dependientes y sin opciones activas dentro del sistema de relaciones laborales; y *los excluidos*. (Alonso, 2007)

Precariedad y nuevas identidades

La inseguridad permanente, exclusión, flexibilización, precarización, se constituyen como elementos estructurales del nuevo modelo productivo y social, en el que la precariedad constituye un elemento cada vez más presente que trasciende a las condiciones laborales. “La cognición contemporánea de la realidad se basa -en mayor medida de lo que fue en el pasado- en una condición general de la inconstancia de las condiciones. Una nueva realidad social suspendida entre la vida y el trabajo, que hemos definido como precariedad ontológica” (Fumagalli y Morini, en Morini, 2014).

La extensión de la precariedad es tal que se ha acuñado el término de las “economías de la servidumbre” (Gorz, 1988; Orozco, 2014, en Banyuls y Recio, 2014), que implican un cambio en la organización y las normas institucionales que regulan el trabajo asalariado, con prestaciones laborales cada vez más absorbentes, más emocionales, relacionales y cognitivas, una flexibilidad que implica una creciente dependencia del tiempo de vida social a las exigencias de la productividad y la explotación, pero obviando el coste social y ecológico (Banyuls y Recio, 2014).

Las trayectorias laborales están cada vez más marcadas por la ausencia de perspectivas de progreso, interrupciones y rupturas. La precariedad estructural va impregnando cada vez más las vidas de la población trabajadora, configurando trayectorias e identidades

laborales y vitales precarias, ligadas tanto a circunstancias laborales inseguras intercaladas con periodos de desempleo o salidas del mercado de trabajo así como a inseguridad vital, con acceso incierto a beneficios extrasalariales (como las vacaciones o las bajas médicas pagadas), a la vivienda y a los recursos y derechos públicos. Incertidumbre, falta del control sobre el tiempo, desigualdad o el desapego al trabajo son elementos clave de tal precariedad.

La incertidumbre se está convirtiendo en una sensación que impregna cada vez más vidas de trabajadoras y trabajadores, en un contexto en el que la posibilidad de tener que hacer frente a situaciones adversas es cada vez mayor, los costes son mayores y la capacidad de hacerles frente y superarlas es menor. Estas circunstancias dificultan la creación de una identidad ligada al trabajo, dado que genera un creciente desapego al trabajo. Generar una narrativa vital en estas circunstancias, como antes lo haría la clase trabajadora fordista, se dificulta considerablemente, lo que representa una fuente de frustración, alienación ansiedad y desesperación anómica (Standing, 2014).

Una de las grandes dificultades a las que la vida precaria se enfrenta es a la falta de control sobre el tiempo: los tiempos dedicados a actividades productivas y reproductivas se desdibujan y supeditan en mayor grado a los tiempos y procesos productivos. Las personas dedican cada vez más tiempo de trabajo no remunerado para ser remunerados en empleos (Standing, 2014).

Aunque no todas las personas trabajadoras se enfrentan a la precariedad en un mismo grado, el aumento de las situaciones precarias es palpable, y se ve representada en las crecientes realidades de riesgo de pobreza, cada vez más agudas y persistentes, tanto dentro como fuera del mercado laboral. Además, las trampas de la pobreza se extienden, ya que se dificultan las posibilidades de salir de ellas, en un círculo vicioso entre desempleo, trabajos y empleos de mala calidad, dificultad de acceso a derechos básicos como la vivienda, la educación o la sanidad en un contexto de reducción de los recursos públicos.

Estas características de la precariedad en la sociedad postfordista ponen de manifiesto la relevancia de las reflexiones vertidas por numerosos autores y autoras en relación tanto a la distinción cada vez más controvertida entre trabajo y empleo así como a las bases de la ciudadanía laboral en los estados sociales.

El trabajo (más allá del empleo) en un contexto de precarización

Cuando la precariedad se extiende de tal manera que impregna las vidas tanto dentro del mercado laboral, con horarios cada vez más largos y salarios cada vez más escasos, como fuera de ella, con mayor tiempo destinado a la propia búsqueda de empleo, con trabajos esporádicos y sumergidos, en un contexto de reducción del reparto de la renta nacional, cabe preguntarse qué lugar ocupa el empleo como forma regulada de trabajo con derechos.

Actualmente, el empleo con derechos se ha reducido en tal grado que cabe preguntarse ***cómo lograr que el empleo vuelva a ser una herramienta de reparto de la riqueza***, incluso si es posible, y cómo lograr que todas las personas puedan acceder a derechos ciudadanos.

En este punto cabe probablemente replantearse *qué entendemos por empleo y su centralidad*, en un marco en el que el trabajo precario crece a ritmos acelerados mientras se precarizan los propios empleos. El debate sobre acabar con las diferencias entre trabajo y empleo, así como en la desigual valorización del trabajo productivo y reproductivo ha generado ríos de tinta. Diversos autores remarcan la necesidad de reconsiderar la nítida brecha que tradicionalmente se ha establecido entre actividades productivas y reproductivas, como base para definir trabajo y empleo con derechos. La desvalorización los trabajos reproductivos no considerados empleo tiene una larga trayectoria que culmina con el triunfo del laborismo y el modelo del varón sustentador del siglo XX.

Ahora que el modelo de producción postfordista en la sociedad del conocimiento emborrona crecientemente los límites entre las actividades consideradas productivas y las reproductivas, podríamos afirmar que existe mucho trabajo generador de riqueza que no entra dentro de la consideración de posible empleo. Cristina Morini (2014) afirma tajantemente un cambio radical en los contenidos de la producción y el trabajo, que si bien su alcance puede ser cuestionable, sí visibiliza una realidad creciente. Habla de la “era de la reproducción forzada” para referirse a una realidad productiva en la que ya no se puede identificar al trabajo formal con la generalización del valor y de la explotación.

De alguna manera, las lógicas del trabajo reproductivo, tradicionalmente femenino, se estarían extendiendo y tendrían un valor productivo que sin embargo no se consideran. Según esta perspectiva existen multitud de actividades no reconocidas como productivas que son generadoras de riqueza y no son consideradas trabajo. Así por ejemplo, existe un debate en torno a si en las “sociedades del conocimiento” cobran relevancia los conocimientos, capacidades y habilidades, cuyo desarrollo trasciende los lugares y tiempos del trabajo y el empleo, estando las personas que desarrollan estas actividades sin acceso a un empleo, sin ser consideradas trabajadoras y manteniéndose en los márgenes de la ciudadanía.

Hoy, cuando los derechos sociales protegidos por normas jurídicas sólidas y duraderas se vuelven cada vez más inestables y se disuelven las garantías del trabajo asalariado, el “no trabajo” se generaliza cada vez más. De este modo, la precariedad genera un escenario en el que la contradicción entre trabajo y no trabajo podría cuestionarse y el concepto de renta cobra cada vez más relevancia (Morini, 2014).

Las prácticas sin remuneración, el crecimiento de la riqueza basada en el conocimiento, la asistencia, el trabajo migrante invisible, la precariedad generalizada, etc. “la cuestión histórica del trabajo gratuito –el trabajo no pagado de las mujeres, asume una nueva actualidad y centralidad, constituyéndose en un nuevo paradigma y modelo para la producción contemporánea” (Morini, 2014). Por ello se plantea, desde algunos ámbitos, que en un contexto de tal precariedad, la contraposición entre renta y salario se desdibuja y la reivindicación de una renta se vuelve condición indispensable frente a los nuevos modelos productivos.

Repensar la ciudadanía dentro del estado social

La precariedad trasciende el ámbito del trabajo de las personas y afecta decisivamente al ejercicio de los derechos ciudadanos. Las crecientes situaciones que implican el desarrollo de empleos y trabajo gratuitos, trabajos informales y sumergidos, rentas

inseguras, contratos inestables, tiempos flexibles, espacios cambiantes, riesgos para la salud, imposibilidades de conciliación y atención a los cuidados, escasas prestaciones sociales o dificultades para sindicarse están poniendo en jaque el propio papel de los estados sociales.

El empleo parece quedar cada vez más lejos de la realidad laboral y sin embargo, los Estados Sociales siguen construyéndose en torno a la figura del trabajador con salario estable, a quien limitan el acceso a los derechos ciudadanos.

Siempre han existido colectivos que quedaban al margen de los derechos ciudadanos, aquellas personas cuyas condiciones laborales precarias las excluían del acceso a derechos básicos. El ejemplo más común eran las personas migrantes, que entraban en el círculo vicioso del trabajo sumergido y las dificultades de acceso a la residencia legal. Sus circunstancias de exclusión social quedaron mermadas gracias al acceso universal a la educación y la sanidad, aunque en la práctica no siempre resultaban accesibles. El supuesto universalismo del Estado de Bienestar keynesiano mantenía grupos sociales con acceso diferenciado a sus recursos, grupos que “contribuyeron históricamente a generar el excedente, la riqueza, la seguridad y el bienestar con su inocultable trabajo monetario y no monetario y, a cambio, fueron invisibilizados en sus derechos subjetivos y materialmente discriminados” (Alonso, 2007).

Las políticas de austeridad y reformas laborales han provocado, por un lado, la extensión de las condiciones de precariedad a una mayor parte de la población, y por otro, a una mayor restricción del acceso a los recursos públicos. Se puede afirmar, que cada vez hay más ciudadanos que se convierten en ciudadanos sin derechos.

La ciudadanía completa implica, en términos generales, cinco tipos de derechos: civiles, políticos, culturales, sociales y económicos. Standing (2014) afirma que el principal reto del siglo XXI implicaría que los últimos se conviertan en un logro. Para ello hay que conseguir revertir el proceso de precarización y desigualdad hacia una mayor y mejor redistribución de la riqueza.

Ante una situación de crecimiento exponencial de la precariedad y la pobreza, en un contexto de aumento del desempleo y su recrudescimiento, cabe plantearse **la necesidad de fortalecer las bases del trabajo con derechos**, por un lado, pero no se pueden obviar, por otro lado, la **redistribución social de la riqueza y los derechos de ciudadanía universal**.

3. REFLEXIONES FINALES

La precariedad como modelo: cada vez más lejos del trabajo decente

Los objetivos del trabajo decente de la OIT parecen cada vez más lejos de la realidad. En España, no sólo el elevado desempleo, sino la extensión e intensificación de la precariedad, la pobreza y la desigualdad, así como el deterioro del diálogo social son claras evidencias de la grave situación actual.

Frente a los discursos que colocan a la crisis en el vértice de las causas del empobrecimiento y precarización de las condiciones laborales es imprescindible poner el ojo de mira sobre las políticas neoliberales. Las continuas reformas de flexibilización del mercado laboral, desarticulación de la negociación colectiva, limitación de acceso a los servicios públicos y aumento de tasas públicas se suman a un mercado laboral segmentado, un sistema productivo insostenible y a un Estado de Bienestar débil sostenido un sistema fiscal cada vez más injusto.

Desde el año 2010 se vienen impulsando políticas de desregularización del mercado de trabajo, amparadas en una supuesta necesidad de “flexibilización” y recortes sociales. Son muchos los indicadores que demuestran el resultado negativo que están teniendo estas políticas en el trabajo, tanto desde el punto de vista del empleo (como fórmula regulada del trabajo asalariado), como de las propias condiciones de trabajo. La pérdida de la participación de los trabajadores en la renta, así como la reducción de la capacidad de negociación sobre sus condiciones de trabajo, son algunos de los principales resultados de las políticas actuales.

Pero otro aspecto igualmente destacable es la precariedad laboral como elemento necesario para la creación de empleo, sobre la idea de que “cualquier tipo de empleo es mejor que no tener empleo”, en un contexto en el que cada vez más personas se encuentra fuera del marco tradicional de empleo regulado.

El diálogo social quebrado en España en los últimos años ofrece un panorama en el que no sólo nos alejamos de los objetivos del trabajo decente, sino que se dificulta sobremanera una salida justa y cohesionada de la crisis, reforzando en todo momento la posición empresarial.

Por ello, se hace imprescindible apostar por un cambio en la dirección de las políticas económicas y de empleo para revertir la tendencia precarizadora de las últimas décadas. En este sentido podrían rescatarse todas las propuestas que se han ido realizando en diversos informes y estudios de la Fundación 1º de Mayo sobre cambio de modelo productivo, legislación laboral, promoción del empleo o políticas públicas y servicios sociales.

Para lo cual se hace necesario también fortalecer e impulsar los procesos de diálogo social –y por tanto la participación de los interlocutores sociales– como una pieza central de las políticas de salida de la crisis, que han sido anulados con las decisiones unilaterales de los distintos gobiernos.

Más allá de combatir la temporalidad y la inestabilidad laboral

La precariedad laboral, va más allá de la temporalidad. Si bien es cierto que los segmentos más bajos del mercado laboral, ligados al trabajo sumergido, trabajo no remunerado, trabajo encubierto tras sistemas de prácticas y becas, contratos a tiempo parcial involuntarios, falsos autónomos, etc. están atravesados por la temporalidad, hay que considerar la legislación -o la falta de ella- permite ahondar en su situación precaria en otros aspectos de las condiciones laborales como el salario, vacaciones, jornada y horas extra, o cotización para acceso a determinadas prestaciones o derechos sociales.

Estos elementos que determinan la precariedad no son, además, exclusivos de ese tiempo de situaciones laborales, sino que se van extendiendo cada vez más amparados por una reforma laboral que permite la alteración de las condiciones de trabajo de modo unilateral por parte de la empresa mientras se desarticula la negociación colectiva. Revertir la legislación que promueve el refuerzo de la precariedad es crucial e impulsar otras que controlen y desarticulen las fórmulas laborales ya de por sí precarias.

A corto plazo, entre las diversas medidas que se podrían llevar a cabo para contener la elevada temporalidad como elemento de precariedad laboral sería necesario reorientar las prioridades en materia de política económica y establecer un marco jurídico que desincentive la temporalidad. De forma específica, se podría incidir en aspectos tales como (Guamán, A., 2013):

- 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
- 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
- Garantías jurídicas que limiten el encadenamiento de contratos sobre la misma persona trabajadora
- Promover la utilización de contratos fijo periódico y fijo discontinuo para actividades que lo requieran
- Eliminar el contrato indefinido de apoyo a los emprendedores
- Reforzar la exigencia del principio de igualdad entre trabajadores temporales e indefinidos
- Incremento significativo de la cotización a la Seguridad Social por contratación temporal
- Mayor control de las Empresas de Trabajo Temporal
- Promover un cambio en las bases actuales del modelo productivo
- Establecer diálogo social permanente

Como no todos los segmentos sociales se ven afectados de igual modo, a corto plazo es importante también promover los refuerzos que eviten las trampas y los círculos viciosos de la precariedad y potenciar medidas que apoyen a determinados perfiles sociolaborales en su integración y acceso a derechos.

Es necesario igualmente tanto revertir todas aquellas políticas que dificultan el acceso a derechos, aquellas que limitan o encarecen la percepción de prestaciones o el acceso a servicios públicos, como impulsar medidas que aseguren el sostenimiento de la vida de las personas.

La precariedad rompe con las bases del estado social

La fuerte e intensa generalización de la precariedad en el empleo durante las últimas décadas se ha revelado como un *efecto boomerang*, por el cual -tal y como ha quedado constancia de ello- durante los años de recesión económica, los países que en mayor grado la han padecido han sido aquellos que han mostrado mayores niveles de tasas de precariedad. (Morini, 2014)

El exceso de precariedad impide generar las bases consolidadas para un sistema de trabajo cualificado y sistema productivo sostenible que sean capaces de posicionar bien las economías en la cadena global de producción. “El uso generalizado de contratos temporales (interinos, a tiempo parcial, intermitentes, colaboraciones sin continuidad, prácticas, becas...) no permite que los procesos de relación de formación puedan alcanzar la madurez suficiente, en términos de experiencia, para incidir en la productividad social que hoy supone el elemento cardinal de la competitividad” (Morini, 2014).

El modelo del pleno empleo como base para la construcción de los estados sociales queda cada vez más alejado de la realidad y las consecuencias en términos de cohesión social se van agravando. La propia existencia de trabajadores y trabajadoras que viven por debajo del umbral de la pobreza -en un marco de crecimiento de las desigualdades- ya quiebra los principios de una democracia social. Pero que en un Estado en el que solo el 45% de las personas en edad de trabajar lo esté haciendo, que los derechos de ciudadanía y acceso a recursos públicos se limiten solo a aquellas personas completamente integradas en el mercado laboral es un ataque contra la cohesión y la justicia social.

En este contexto, se ubican todos los debates en torno a los límites de lo que consideramos trabajo y empleo, por un lado, y la necesaria defensa de la universalidad de los derechos de ciudadanía, por otro. Redefinir trabajo como actividad productiva y reproductiva es una apuesta que implica no solo rescatar el trabajo de cuidados, pero también el trabajo para el empleo, es decir, todas esas actividades que inciden en la producción de riqueza que quedan en los márgenes del trabajo formal en el modelo de producción postfordista.

Ante la dificultad de delimitar el espacio de lo productivo y lo reproductivo, entre el trabajo y el empleo, es necesario recuperar la defensa de los derechos económicos universales de ciudadanía. Aquí se enlazan los debates y las apuestas por la búsqueda de alternativas redistributivas de la riqueza, a través de sistemas que aseguren rentas a todas las personas. En un contexto como el que nos encontramos, un sistema fiscal fiable y progresivo y un sistema justo de redistribución mediante rentas, parecen condiciones relevantes para asegurar el mantenimiento de la cohesión social.

Por ello, es necesario alcanzar un compromiso real por la distribución de la renta, basada en la participación de la ciudadanía. Este compromiso debe tener como eje central la satisfacción material de la vida de las personas. En esta línea se ubica la propuesta de Comisiones Obreras de crear 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. Se trata de 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.

Es importante asumir -de forma paralela y no contradictoria- la necesidad, por un lado, de recuperar como proyecto político la lucha de una condición laboral digna, de calidad y con derechos, que repercuta en un mayor peso en la distribución de la renta, y por otro, de la reducción de la desigualdad económica, que en términos de ciudadanía supone ir más allá de la propia relación de trabajo.

Recuperar el sentido del trabajo sobre nuevos paradigmas

Como corolario de todos estos procesos de cambio, es necesario reconstruir el papel del trabajo en la sociedad, ante la cual no podemos volvernos atrás y tratar de reestablecer un sistema de seguridades propias de los estados sociales precedentes. Actualmente, nos encontramos en otro contexto y situación histórica, lo cual tampoco ha de hacernos olvidar los avances conseguidos a lo largo de las últimas décadas.

El desafío de hacer visible y digno el trabajo en esta coyuntura debería estar sustentada en “la idea del trabajo como contribución social, haciendo ver que el trabajo no es solo un hecho mercantil: es también un hecho comunitario que, además de aparecer en toda su magnitud en los trabajos extra-mercantiles, autónomos y organizados según las necesidades sociales”. Se trataría por tanto “de no buscar tanto la reproducción de una sociedad laboral fordista degradada, sino la construcción de una sociedad política que otorgue al trabajo un nuevo sentido y lo encaje en un sistema de cuestiones sociales cada vez más complejas e interdependientes” (Alonso, 2007).

En definitiva, el aumento de la desigualdad social paralelo al incremento de la situaciones de pobreza y precariedad laboral y vital de las personas, así las cada vez más acentuadas huidas de España de jóvenes y no tan jóvenes en busca de trabajo decente en otros países ponen de relieve no solo del alejamiento de los objetivos del empleo decente, sino un contexto poco halagüeño. El camino que se está trazando -con políticas económicas neoliberales que priman la flexibilidad laboral unilateral, la austeridad y que rompen el diálogo social- aboca directamente a un mercado de trabajo cada vez más precario, más segmentado y a una sociedad atomizada, atravesada por situaciones de exclusión social, en la que los derechos de ciudadanía se van vaciando de contenido y se reservan para menos personas.

En este escenario se hace difícil imaginar un cambio de rumbo. Sin embargo es impensable que el reto del trabajo decente se torne un objetivo alcanzable si no se plantea la redefinición y el fortalecimiento del papel del trabajo en la sociedad, dentro de un sistema productivo sostenible social y ecológicamente, donde los derechos ciudadanos universales conformen sociedades democráticas y cohesionadas.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO, L. E. (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*. Ed. Anthropos. Barcelona.
- ARAGÓN, J. et al (2008): *Cambios productivos y de empleo en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- ARAGÓN, J. et al (2008): *Cambios productivos y de empleo en España*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- ARAGÓN, J. et al (2012): *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Estudio nº 56. Fundación 1º Mayo.
- BANYULS, J. Y RECIO, A. (2014): *La larga marcha hacia la precariedad y la pobreza*. En XIV Jornadas de Economía Crítica. Perspectivas económicas alternativas.
- CCOO (2013): 11.561.538 HORAS ILEGALES CADA SEMANA: 326.838 EMPLEOS MENOS. Confederación Sindical de Comisiones Obreras, Madrid.
- CRUCES, J. y DE LA FUENTE, L. (2013): *Más pobres y con menos derecho: la situación de la pobreza en España*. Estudio nº 73. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- ESTRADA, B (Coord.) (2013): *Informe de Coyuntura 1/2013*. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- ESTRADA, B (Coord.) (2014): *Informe de Coyuntura 2/2014*. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- GUAMÁN, A. (coor.) (2013): *Temporalidad y precariedad del trabajo asalariado: ¿el fin de la estabilidad laboral?* Bomarzo. Albacete.
- LAGO, M. (2013): *Los efectos de la reforma laboral sobre el empleo*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Madrid.
- MORINI, C. (2014): *Por amor o a la fuerza. Feminización del trabajo y biopolítica del cuerpo*. Mapas. Traficantes de sueños. Madrid
- NEGUERUELA, E. (2013): *Más y mejores salarios para salir de la crisis*. Informe nº 70. Fundación 1º de Mayo.
- NEGUERUELA, E. (2014): *Encuesta de población activa (2º Trim 2014). Tasa de protección por paro según Comunidad Autónoma sexo y edad*. Informe 102. Fundación 1º de Mayo.
- OIT (2014): *España, crecimiento con empleo. Estudios sobre el crecimiento con equidad*. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.
- ROCHA, F et al (2013): *Crisis, políticas de austeridad y trabajo decente*. Estudio nº 71. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- ROCHA, F. y NEGUERUELA, E. (2013): *El mercado de trabajo en España 2013*. Informe nº 87. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- SERVICIO DE ESTUDIOS (2014): *Situación Social en España. Informe anual de política social*. Informe nº76. Fundación 1º de Mayo. Madrid.
- STANDING, G. (2014): *A precariat charter. From denizens to citizens*. Bloomsbury. Londres.
- TOUSSAINT, E., (2013):
“Bancos contra pueblos; los entresijos de una partida amañada (III). La mayor ofensiva contra los derechos sociales realizada desde la Segunda Guerra Mundial a escala europea”, en *Rebelión* (www.rebellion.org).