



gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº29. dic. 2017

Jorge Aragón
Daniel Barragán
Elena Blasco
M^a Ángeles Davia
Jan Drahokoupil
Brian Fabo
Carlos Gutiérrez
Ellie Harmon
Lilly Irani
Javier Jiménez
Kai Li
Laureano Martínez
David Muñoz
Rafael Muñoz de Bustillo
Joaquín Nieto
Empar Pablo
Fernando Pinto
David Planell
Carlos Prieto
Javier Pueyo
Fernando Rocha
Eduardo Rojo Torrecilla
Aida Sánchez
Wilfredo Sanguinetti
Antonio Santos
Amparo Serrano
Michael Silberman
Unai Sordo
Adrián Todolí
Arántzazu Vicente

EMPLEO, PRECARIEDAD Y NUEVOS ENTORNOS LABORALES

CCOO

gs

**gaceta
sindical**

reflexión y debate

nueva etapa nº29. dic. 2017

CCOO

**confederación sindical
de comisiones obreras**

Edita:

Confederación Sindical
de Comisiones Obreras
Fernández de la Hoz, 12
28010 Madrid

Dirección:

Jorge Aragón
jaragon@ccoo.es

Coordinación:

Aida Sánchez
aida@ccoo.es

Consejo Editorial:

Julian Ariza
Máximo Blanco
Isidor Boix
Salce Elvira
Ramón Górriz
Ana Herranz
Fernando Lezcano
Enrique Lillo
Javier López
Héctor Maravall
Montserrat Mir
Empar Pablo
Carlos Prieto
Rosa Sans

Administración:

Pilar Álvarez
palvarez@ccoo.es

Diseño:

Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S.A.

**Producción editorial,
maquetación e impresión:**

Grupo Editorial Cinca

ISSN: 1889-4135

Depósito legal: M. 42.536-2001

**Ilustración de cubierta
e interiores:**

Paul Adolf Seehaus

Ilustración de cubierta:

Rheinufer bei Bonn,
Paul Adolf Seehaus

índice

Jorge Aragón Empar Pablo	11
<i>Notas sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales</i>	
Unai Sordo	19
<i>El empleo como vertebrador de la cohesión social. Viejos y nuevos retos</i>	
Joaquín Nieto	31
<i>Tendencias laborales y el futuro del trabajo</i>	
Carlos Prieto	43
<i>La precariedad laboral según los trabajadores precarios: de la angustia por la falta de trabajo al desordenamiento de la vida cotidiana</i>	
Jan Drahokoupil Brian Fabo	55
<i>Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos</i>	
Michael 'Six' Silberman Ellie Harmon Lilly Irani Kai Li	89
<i>El trabajo colaborativo y la economía "bajo demanda": investigando las condiciones laborales para proteger los derechos y empoderar a los trabajadores de plataformas digitales</i>	

Fernando Pinto	
Rafael Muñoz de Bustillo	99
<i>Sobre la precariedad laboral en España. Una panorámica general</i>	
M ^a Ángeles Davia	123
<i>Precariedad y empleo de bajos salarios</i>	
Wilfredo Sanguinetti	141
<i>El impacto de la descentralización productiva sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos</i>	
Adrián Todolí	159
<i>Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales</i>	
Elena Blasco	183
<i>Mujeres y precariedad en los nuevos entornos laborales</i>	
Eduardo Rojo Torrecilla	199
<i>El empleo juvenil. Realidad social, marco jurídico y propuestas de reformas</i>	
Carlos Gutiérrez	
Javier Pueyo	225
<i>Todo lo sólido se desvanece en el aire. Precariedad y nuevas realidades del trabajo: una perspectiva sindical</i>	
Antonio Santos	
David Muñoz	235
<i>Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil</i>	
Amparo Serrano	
Laureano Martínez	253
<i>El modelo cultural del emprendedor en las políticas de empleo: del vínculo salarial al rendimiento individual</i>	

Arántzazu Vicente	275
<i>Empresas multiservicios y precarización del empleo</i>	
Daniel Barragán, Carlos Gutiérrez, Javier Jiménez, David Planell, Fernando Rocha, Empar Pablo, Aida Sánchez y Jorge Aragón	311
<i>Debate sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales: retos para la intervención sindical</i>	
APUNTES	
Organización Internacional del Trabajo (OIT) <i>Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017...</i>	325
Nota biográfica de Paul Adolf Seehaus	333

autores

Jorge Aragón

Economista

Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

Daniel Barragán

Secretario de Acción Sindical

Federación de Construcción y Servicios de CCOO

Elena Blasco

Secretaria de Mujeres e Igualdad de CCOO

M^a Ángeles Davia

Profesora de Economía

Universidad de Castilla-La Mancha

Jan Drahokoupil

Investigador

Instituto Sindical Europeo

Brian Fabo

Investigador de EDUWORKS

School of Public Policy

Central European University Budapest

Carlos Gutiérrez

Secretario de Juventud y nuevas realidades del trabajo de CCOO

Ellie Harmon

Profesora del Departamento de Informática

Portland State University

Lilly Irani

Profesora de Estudios de Comunicación y Ciencia

Universidad de California San Diego

Javier Jiménez

Responsable de Políticas Sindicales

Federación de Servicios a la Ciudadanía

Kai Li

Trabajador independiente, científico de datos
y programador

Laureano Martínez

Investigador
Departamento de Trabajo Social
Universidad Pública de Navarra

David Muñoz

Profesor de Sociología
Universidad de Valencia

Rafael Muñoz de Bustillo

Catedrático de Economía
Universidad de Salamanca

Joaquín Nieto

Director de la Oficina de la OIT para España

Empar Pablo

Secretaria de Comunicación de CCOO

Fernando Pinto

Profesor de Economía
Universidad de Salamanca

David Planell

Adjunto al Área de Acción Sindical
Federación de Servicios de CCOO

Carlos Prieto

Catedrático emérito de Sociología
Universidad Complutense de Madrid

Javier Pueyo

Adjunto a la
Secretaría de Juventud y nuevas realidades
del trabajo de CCOO

Fernando Rocha

Sociólogo
Director del Área de Estudios y Proyectos
Fundación 1º de Mayo

Eduardo Rojo Torrecilla

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Autónoma de Barcelona

Aida Sánchez

Pedagoga
Coordinadora de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

Wilfredo Sanguinetti

Catedrático de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad de Salamanca

Antonio Santos

Profesor de Sociología
Universidad de Valencia

Amparo Serrano

Profesora de Sociología
Universidad Complutense de Madrid

Michael 'Six' Silberman

Investigador
IGMetall-Plataforma Fair Crowd Work

Unai Sordo

Secretario general de CCOO

Adrián Todolí

Profesor de Derecho
Universidad de Valencia

Arántzazu Vicente

Catedrática de Derecho del Trabajo
y de la Seguridad Social
Universidad Jaume I de Castellón

Jorge Aragón
Empar Pablo

Notas sobre empleo y precariedad
en nuevos entornos laborales

NOTAS SOBRE EMPLEO Y PRECARIEDAD EN NUEVOS ENTORNOS LABORALES

EL empleo y las condiciones laborales siguen siendo elementos centrales de la cohesión de nuestras sociedades, aunque algunos analistas quieran dar intencionalmente mayor protagonismo a otros espacios sociales como el consumo. Su papel en la obtención de ingresos para conformar los proyectos de vida de la mayoría de familias y personas, y de socialización en el entorno laboral como ámbito de integración social, sigue siendo fundamental en la conformación de nuestras sociedades.

Sin embargo, el empleo está siendo sometido a una creciente degradación debido a los altos niveles de desempleo, como es evidente –aunque no solo– en países como España, y la cada vez mayor precarización de las condiciones de trabajo. Una precarización generada en gran medida por las continuas reformas laborales “flexibilizadoras” pero, también, por los cambios productivos y de organización de las empresas y la adopción de estrategias empresariales que, apoyadas en las nuevas posibilidades tecnológicas, están diluyendo la norma del trabajo “típico” –empleo asalariado estable– e impulsando formas de trabajo “atípico” como nueva norma laboral de referencia para muchas personas.

Por ello, merece especial atención el análisis de los nuevos entornos de trabajo en los que se desarrollan unas relaciones laborales cada vez más “difusas” y unas condiciones precarias de trabajo, como ocurre con muchos de los nuevos modelos de negocio basados en las plataformas digitales pero, también, en los cambios que se están produciendo en las formas de organización de las empresas “tradicionales”. Los procesos de externalización o deslocalización de actividades no son nuevos y sabemos sobre sus efectos, en muchos casos negativos, en las condiciones de trabajo, pero ahora se desarrollan de una forma diferente.

Las nuevas posibilidades que ofrecen las tecnologías digitales y su desarrollo *en un terreno abonado por las reformas laborales flexibilizadoras/desreguladoras* antes comentadas, están promoviendo un proceso de transformación de los procesos productivos cada vez más rápido y extendido al conjunto de los sectores, que hacen necesaria una estrategia social común y compartida entre los agentes políticos y sociales –en la que la acción de los sindicatos de clase tiene un importante papel– para fomentar los aspectos positivos que ofrece el cambio tecnológico y eliminar sus efectos negativos.

Los cambios a los que estamos asistiendo en el mundo del trabajo, apoyados pero no predeterminados por las nuevas posibilidades que ofrece la digitalización de la economía, afectan a la propia aplicación de la relación de trabajo asalariado y del contrato de trabajo; al contenido de la prestación laboral; al ejercicio de los poderes empresariales de dirección y control; al lugar y al tiempo de la prestación de trabajo; a los salarios; a la formación en el empleo; a la seguridad y salud en el trabajo; al acceso a la protección social; o a los instrumentos de representación de los trabajadores y a la negociación colectiva¹.

Y sabemos que están afectando a un creciente número de ocupaciones: repartidores a domicilio, vigilantes de seguridad, mensajería, reponedores de comercio, alojamientos turísticos, reparaciones, mudanzas, servicios de limpieza o de ayuda a domicilio, etc. pero también a trabajos más cualificados como los de informática o de ingeniería. Se degradan las condiciones laborales de personas afectadas por la presión del alto nivel de desempleo, la dificultad de encontrar trabajo o el miedo a perderlo, por la devaluación salarial, la ausencia de convenios de sector y la aprobación fraudulenta de “convenios de cartón piedra” posibilitada por las reformas laborales, o por la amenaza de los procesos subcontratación de actividades o deslocalización de empresas.

Una pregunta planteada por un sindicalista de CCOO, que se recoge en estas páginas, ofrece un buen resumen: “En una plataforma digital ¿quién es el jefe?”. También, la posible respuesta empresarial: “El jefe es un algoritmo o un robot, *el empresario está en la nube*”. Por ello, es necesario también actuar en el ámbito de los conceptos y el significado social con los que se quieren transmitir estos cambios y que, en no pocos casos, buscan *normalizar socialmente la precariedad*.

No es aceptable que bajo el amable concepto de economía colaborativa –y su sentido original de colaboración entre ciudadanos, entre iguales– se quieran encubrir actividades que buscan el lucro personal –por otra parte legítimo en una economía de mercado– pero intentando desdibujar las desiguales relaciones de poder entre empresarios/propietarios y trabajadores, y sus diferentes responsabilidades, deberes y derechos. Una distinción que ha sido la base del desarrollo del derecho del trabajo. Son *plataformas digitales de negocio*, no economía colaborativa.

También, es necesario combatir el intento de normalización de conceptos como el de “usuario-proveedor” para definir a las personas que ofrecen su trabajo en las plataformas digitales renunciando al significado social de ser trabajadores, o del “consumidor” como expresión del consumidor que configura sus necesidades de consumo sin intermediación de procesos de producción, cuyas características le serían ajenas. Una concepción que lleva a algunos analistas a pronosticar una nueva etapa: el “postcapitalismo” como realidad superadora de los conflictos sociales.

¹ Consejo Económico y Social de España (2017): *Informe sobre la digitalización de la economía*.

Pero, igualmente, en el debate sobre las ideas y los conceptos en relación al mundo del trabajo aparecen algunas propuestas que requieren especial atención, como la del “feudalismo digital” y su referencia a que los trabajadores pueden perder su reconocimiento de trabajadores y ciudadanos, como los concebimos hoy en día, para pasar a la condición social de siervos, aunque sean posmodernos. Una sintética expresión de la degradación laboral que estamos viviendo en algunos ámbitos y que es importante tener en cuenta, porque hace muchos años tuvimos que hacer frente al canto de sirena del concepto de “flexibilidad” –siempre atractivo y deseable– para explicar que lo que en realidad suponía era “precariedad”; y que llevó a acuñar un concepto más genérico y ambiguo, pero políticamente más abierto en su interpretación, como el de “flexiseguridad”.

Pero no se trata solo de conceptos o de ideas, también es necesario conocer de lo que estamos debatiendo. Por ello es necesario reivindicar que estas nuevas formas de trabajo y sus características sean específicamente estudiadas y recogidas en las estadísticas públicas, que son un bien común, y su análisis no sea relegado a los informes de empresas de trabajo temporal o de otras organizaciones con interés de parte y de dudosa metodología analítica.

Los debates sobre las características de las empresas fordistas y las cadenas de producción tayloristas –posteriormente proyectadas hacia sus transformaciones en el llamado toyotismo–, que fueron el paradigma de los procesos industriales como base de la actividad económica y de la actividad sindical como centro para defender los derechos laborales, hoy se enfrentan a la creciente importancia de las actividades de servicios y su cada vez mayor interrelación entre las actividades industriales, con fronteras cada vez más difuminadas, y a la hegemonía de las empresas red o “empresas reticulares”. Una realidad productiva y laboral muy diferente y mucho más compleja de la que fueron los referentes de etapas anteriores.

Y estos cambios se proyectan, en estos comienzos del siglo XXI, a nivel mundial, marcados por el proceso de globalización caracterizado por la creciente interrelación de las actividades económicas en el escenario internacional y por la conformación de las llamadas cadenas de producción y de valor, fragmentadas pero ordenadas y controladas por la hegemonía de empresas transnacionales capaces de actuar en los mercados mundiales y que pueden provocar, en el plano nacional, grandes disrupciones en casi todos los sectores productivos, con efectos tanto en los modelos de negocios de las empresas tradicionales como en el volumen y calidad del empleo.

Esta realidad plantea la necesidad de desarrollar sistemas de gobernanza supranacionales democráticos que, además de impulsar la innovación tecnológica y sus efectos positivos, desarrollen políticas que reduzcan y compensen los efectos negativos de la misma actuando contra las tendencias a la concentración del poder de mercado y al aumento de la desigualdad que estamos viviendo. Y en este escenario, es evidente la importancia de la Unión Europea para desarrollar una respuesta política global y una estrategia común sobre la base del modelo económico y social europeo, que articule las estrategias nacionales teniendo en cuenta su diversidad.

Una estrategia que requiere actuar sobre muy distintos ámbitos, desde la política de defensa de la competencia, para evitar la consolidación de estructuras de mercado oligopólicas o cuasi monopológicas, a la política industrial y de innovación para promover y compartir las nuevas posibilidades de la economía digital; la política fiscal, para sancionar la traslación de beneficios de las grandes empresas transnacionales hacia territorios de baja o nula tributación; la política educativa, para evitar brechas sociales, y la política de empleo y protección social para proyectar el modelo social europeo en los procesos de cambio que vivimos.

La apuesta por esta estrategia requiere reconformar la filosofía, la política y el compromiso con el internacionalismo que dio sentido a la creación y desarrollo del movimiento sindical de clase en Europa y cuya quiebra hizo posible dos guerras mundiales. La Confederación Sindical Internacional y la Confederación Europea de Sindicatos son piezas claves en este empeño.

Como hemos señalado, el proceso de digitalización está contribuyendo al surgimiento de nuevas formas de empleo, que ofrecen nuevas oportunidades y plantean nuevos riesgos. Su desarrollo no está predeterminado ni será igual en todos los países, sino que dependerá de las estructuras productivas y de las estrategias económicas y laborales que se adopten.

En este contexto, España necesita cambiar el patrón de crecimiento que ha seguido tanto durante la crisis como en la actual recuperación, que tiene uno de sus pilares en la fragmentación y precarización del mercado de trabajo, y que la convierten en uno de los países de la Unión Europea con una mayor precariedad en las condiciones laborales y de desigualdad social, como reiteran distintos informes internacionales incluso el recientemente publicado por la muy ortodoxa Comisión Europea².

No podemos aceptar que los derechos laborales que hemos conquistado mediante luchas a lo largo de muchas décadas se quieran arrinconar como hechos del pasado, poniendo en cuestión el modelo social europeo y el propio concepto de ciudadanía política y social que hemos contribuido a forjar como piezas fundamentales del Estado de bienestar y referente histórico de la construcción europea.

El sindicalismo de clase se enfrenta a la necesidad de conformar nuevas estrategias y formas de organización para intervenir en la regulación de nuevas realidades laborales que tienen poco que ver con los procesos productivos de etapas anteriores, pero que tienen una raíz histórica profunda: defender el trabajo digno frente a antiguas y nuevas precariedades.

Los cambios socioeconómicos que estamos viviendo, como hemos apuntado anteriormente, no están predeterminados, sino que dependen de las estrategias y la

² Comisión Europea (2017): *Employment and Social Developments in Europe. Annual Review.*

proactividad de los agentes involucrados y las políticas que se adopten. Darwin señalaba que “las especies que sobreviven no son las más fuertes, sino aquellas que se adaptan mejor al cambio”, pero habría que subrayar que no tenemos solo que adaptarnos sino ser conscientes de que somos parte del cambio. Merece por ello recuperar la propuesta que se atribuye a Mahatma Gandhi: “Sé parte del cambio que deseas ver en el mundo”.

Finalmente, una idea compartida aun desde muy distintas experiencias laborales y sindicales: la centralidad del trabajo como elemento vertebrador de la convivencia. Como se señala en estas páginas: “Perderemos la batalla de la cohesión social y la igualdad si perdemos la identidad de ser trabajadores y compañeros y compañeras, aunque nuestros entornos laborales sean diferentes”.

PLANTEAMIENTO DEL MONOGRÁFICO

Los trabajos que se aportan en este monográfico, centrado en las reflexiones sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales, se abren con las reflexiones de Unai Sordo sobre “El empleo como vertebrador de la cohesión social. Viejos y nuevos retos” remarcando la centralidad del trabajo en nuestras sociedades y los nuevos retos a los que se enfrenta la acción sindical. Trabajo que tiene su continuidad en los artículos de Joaquín Nieto, analizando las tendencias laborales y el futuro del trabajo desde la perspectiva de la OIT, y de Carlos Prieto sobre la precariedad laboral desde el punto de vista de los trabajadores precarios, no solo sobre su realidad laboral sino también desde el “desordenamiento de la vida cotidiana”.

El segundo bloque está conformado por una primera parte que aporta experiencias desde la Unión Europea, con el artículo de Jan Drahokoupil y Brian Fabo sobre los procesos de subcontratación, deslocalización y sus implicaciones en una deconstrucción del empleo que plantea viejos y nuevos retos, y el artículo sobre el trabajo sindical desarrollado en la Plataforma Fair Crowd Work del sindicato IGMetall sobre “El trabajo colaborativo y la economía “bajo demanda”: investigando las condiciones laborales para proteger los derechos y empoderar a los trabajadores de plataformas digitales”, dirigido por Michael ‘Six’ Silberman en colaboración con los investigadores Ellie Harmon, Lilly Irani y Kai Li. En una segunda parte se recogen las reflexiones de Fernando Pinto y Rafael Muñoz de Bustillo sobre la precariedad laboral en España desde una perspectiva general, y el análisis más específico de M^a Ángeles Davia sobre precariedad y empleo de bajos salarios.

Posteriormente se abordan el estudio del impacto de la descentralización productiva sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos de Wilfredo Sanguinetti, y el análisis de la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales por Adrián Todolí, que dan pie a los trabajos de Elena Blasco sobre las mujeres y la precariedad en los nuevos entornos laborales y al estudio específico de la situación laboral de las personas jóvenes, a las que dedicamos un am-

plio espacio, que desarrollan Eduardo Rojo Torrecilla –“El empleo juvenil. Realidad social, marco jurídico y propuestas de reformas” –, Carlos Gutiérrez y Javier Pueyo –“Todo lo sólido se desvanece en el aire. Juventud y nuevas realidades de trabajo: una perspectiva sindical”– y Antonio Santos y David Muñoz –“Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil”–.

Estas reflexiones tienen su continuidad en los trabajos de Amparo Serrano y Laureano Martínez, sobre el modelo cultural del emprendedor en las políticas de empleo, y de Arántzazu Vicente sobre las empresas multiservicios y la precarización del empleo, como dos ámbitos de especial interés.

El monográfico se cierra con una síntesis del debate que desarrolló Gaceta Sindical sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales y los retos para la intervención sindical, con el objetivo de desarrollar una reflexión conjunta, dinámica e interactiva sobre las experiencias que se viven desde diferentes realidades laborales, y los retos que implican para la acción sindical. Un debate en el que participaron Daniel Barragán, Carlos Gutiérrez, Javier Jiménez, David Planell, Fernando Rocha, Empar Pablo, Aida Sánchez y Jorge Aragón.

En la sección de Apuntes se recoge un resumen del documento recientemente publicado por la OIT, Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017, por su especial interés en relación con el objetivo del monográfico.

Los artículos se acompañan de reproducciones de cuadros del pintor Paul Adolf Seehaus, perteneciente al expresionismo alemán de los primeros años del siglo XX.

AGRADECIMIENTOS

Nuestro reconocimiento y agradecimiento a las personas que han contribuido con sus análisis a este monográfico de Gaceta Sindical, sobre un tema tan importante como el empleo y la precariedad en nuevos entornos laborales. Un proceso complejo y de cambio en el que la acción sindical de CCOO debe tener un importante papel en su configuración futura, y cuyas aportaciones nos ayudan a reflexionar sobre nuestros compromisos como sindicato que defiende intereses generales y de clase. A todos y todas, gracias por su trabajo.

Jorge Aragón
Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate

Empar Pablo
Secretaría de Comunicación de CCOO

Unai Sordo

El empleo como vertebrador de la cohesión
social. Viejos y nuevos retos



Kleine Fabrik. Paul Adolf Seehaus.

Los profundos cambios de la gestión de empresas y del mercado de trabajo en los últimos años han erosionando los tradicionales procesos identitarios de los trabajadores, así como los recursos organizativos y estrategias de intervención de los sindicatos. Hoy tenemos un mercado de trabajo más desigual y, por tanto, una sociedad más desigual, lo que ha incrementado aún más la heterogeneidad de la clase trabajadora.

El golpe ha sido duro y sus consecuencias graves, pero hemos resistido dignamente tanto el impacto de la recesión como el de la agresión e, incluso, el de la represión. Ahora, cuando parece iniciarse un cambio de ciclo, hay que reorientar las estrategias sindicales para impulsar una negociación colectiva a la ofensiva que aborde diversas problemáticas laborales, de forma particular las vinculadas con los mayores grados de desigualdad y fragmentación productiva. Un cambio hacia una mayor proximidad sindical ya iniciado, en el que debe jugar un papel muy importante el proceso que hemos afrontado de renovación de nuestro sindicato.

PESE a que el discurso dominante afirme lo contrario, los cambios en el mercado de trabajo ocurridos antes, durante y después de la crisis ponen en evidencia que el empleo sigue siendo el elemento que determina decisivamente el grado de vertebración de una sociedad.

Aquellos países europeos en los que mayor volumen de empleo se ha destruido durante la crisis (Grecia, Portugal, España, Irlanda) también han sido donde el malestar y el conflicto social más se ha agudizado y, como consecuencia de ello, donde mayor incertidumbre política e inestabilidad institucional se ha generado en los últimos años. Merece la pena recordar que algunos de estos países siguen sufriendo altísimas tasas de desempleo después de una década perdida. En el tercer trimestre de 2017 España aún mantiene un desempleo del 16,4%, y en julio de este año el desempleo en Grecia aún estaba en el 21,2%.

El fuerte aumento de la desigualdad sufrido en estos países ha sido debido, en primer lugar, al incremento del paro y, en segundo lugar, a unas reformas del mercado de trabajo que han restado poder de negociación a los sindicatos. Como resultado de ambas cuestiones se ha producido el empobrecimiento de una parte importante de la clase trabajadora de toda Europa. En nuestro país el Índice de Vulnerabilidad Sociolaboral (paro y empleo precario sobre el conjunto de la población trabajadora) se sitúa en el 55,4%, casi veinte puntos por encima de la media europea, habiéndose agravado notablemente durante la crisis. Actualmente nuestro mercado de trabajo es el más desigual de la Unión Europea.

El propio proceso de generación de la crisis financiera de 2007 es en sí mismo una muestra evidente del progresivo debilitamiento del mundo del trabajo en las so-

ciudades desarrolladas durante las últimas décadas. La progresiva concentración de capital en actividades fuertemente especulativas durante los últimos treinta años, las burbujas financieras vividas en las últimas décadas hasta la gran explosión de 2007, ponen en evidencia que el reparto de la productividad en los países desarrollados ha sido mucho más beneficioso para los accionistas que para los trabajadores. Ello ha dado lugar a unos superbeneficios empresariales que se han destinado en un altísimo porcentaje a dichas actividades especulativas. El reducido crecimiento de los salarios reales de los trabajadores no ha generado incrementos de la demanda suficientes que justificaran, desde el punto de vista de los grandes latifundistas de capital, nuevas inversiones productivas.

El recurso al sobreendeudamiento de los países con tejidos productivos más débiles construyó el espejismo de que esta paradoja podía resolver los efectos anti-económicos de la insuficiente distribución de la riqueza.

El fuerte incremento de la desigualdad social en los países desarrollados producido antes la crisis es la demostración más evidente de que los sistemas políticos y sociales impulsados a partir de los años cincuenta, que tenían como objetivo crecer repartiendo, impulsar un modelo de crecimiento inclusivo, venían fallando desde hacía varios años:

- 1) El Estado, en la mayor parte de los países europeos y en Norteamérica, hace muchos años que ha dejado de ser el Estado emprendedor capaz de marcar unos objetivos de modelo productivo de forma que la iniciativa privada pueda canalizar con éxito sus inversiones. De esa manera el sector público ha perdido gran parte de su capacidad de orientar, de acuerdo con el interés general, el modelo productivo de un país.
- 2) El poder de negociación de los trabajadores en la empresa se ha venido erosionando por un modelo de gestión empresarial crecientemente financiarizado, que ha puesto los intereses de los accionistas muy por encima de los intereses del resto de actores en la empresa. Hemos visto numerosos casos en los que los accionistas, fundamentalmente fondos de inversión cortoplacistas, tan solo buscan altas rentabilidades inmediatas, lo que determina decisiones contrarias a la viabilidad a medio plazo de las propias empresas. De esta forma, la negociación colectiva ha venido perdiendo una parte de su capacidad de lograr una distribución más equilibrada de la renta, de lograr incrementos salariales similares a los de la productividad.

- 3) El Estado del Bienestar también ha venido perdiendo gran parte de su capacidad redistributiva porque la globalización financiera, y la permisividad de los gobiernos con los paraísos fiscales, ha hecho que cada vez sea más difícil fiscalizar adecuadamente los crecientes beneficios empresariales. Este fenómeno se ha agudizado con la irrupción del capitalismo digital.

Como decía el economista polaco Michal Kalecki, en su conciso y magnífico artículo *Aspectos políticos del pleno empleo*, publicado hace ya 74 años: “Debemos advertir primero que si bien la mayoría de los economistas conviene ahora en que el pleno empleo puede lograrse mediante el gasto gubernamental, no ocurría así ni siquiera en el pasado reciente. Entre los oponentes a esta doctrina se encontraban (y aún se encuentran) prominentes sedicentes ‘expertos económicos’ estrechamente conectados con la banca y la industria. Esto sugiere que hay un fondo político en la oposición a la doctrina del pleno empleo (...) la ignorancia obstinada suele ser una manifestación de motivos políticos subyacentes”.

Kalecki profundizó en las reflexiones sociales y políticas de lo que significaría un largo periodo de pleno empleo, como el que luego se viviría en los años sesenta y principios de los setenta: “En verdad, bajo un régimen de pleno empleo permanente, el despido dejaría de desempeñar su papel como medida disciplinaria. La posición social del empresario se minaría y la seguridad en sí misma y la conciencia de clase de la clase trabajadora aumentaría. Las huelgas por aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo crearían tensión política. Es cierto que las ganancias medias serían mayores bajo un régimen de pleno empleo que bajo un sistema gobernado por el *laissez faire*, y que el aumento de salarios resultante del mayor poder de negociación de los trabajadores tenderá en mayor medida a aumentar los precios que a reducir los beneficios empresariales, de modo que sólo perjudicará los intereses de los rentistas [*podríamos decir hoy de quienes viven de la renta de sus grandes patrimonios inmobiliarios*]. Pero los dirigentes empresariales aprecian más la ‘disciplina en las fábricas’ y la ‘estabilidad política’ que sus propios beneficios. Su instinto de clase les dice que el pleno empleo duradero es poco conveniente desde su punto de vista y que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista *normal*.”

Resulta evidente que la gestión que han hecho los partidos conservadores de la crisis hay que verla desde esta óptica: han utilizado a la crisis como pretexto para reforzar su hegemonía política, económica e, incluso, cultural.

En España los efectos de la crisis han sido especialmente dolorosos en términos sociales –en los años más duros (2008-2013) se destruyeron casi tres millones de empleos– por la enorme vulnerabilidad financiera de nuestro modelo de crecimiento.

El núcleo motor de nuestro modelo de crecimiento antes de la crisis era la captación de un elevadísimo flujo de capitales internacionales para financiar la creciente burbuja especulativa de una hipertrofiada promoción inmobiliaria, concentrada principalmente en algunas grandes ciudades del interior y en la costa española. Esto nos situaba en una posición más vulnerable frente a las crisis financieras internacionales y hacía que el sector inmobiliario absorbiera la mayor parte del crédito a las empresas, conformando una especialización sectorial en actividades de bajo valor añadido, intensivas en empleos precarios y no cualificados.

En nuestro país se han aprovechado las debilidades estructurales de nuestro modelo económico y la especial afectación de la crisis, para impulsar una especie de “estrategia del shock”, con el fin de transformar radicalmente nuestro mercado de trabajo. Las reformas laborales decretadas en la crisis, especialmente la del Gobierno Rajoy, deben enmarcarse en este escenario.

No se trata de una línea de reformas para provocar una devaluación salarial “de emergencia” que permitiese ganar capacidad exportadora y equilibrar las balanzas económicas. No se exploró ningún tipo de “acuerdo de rentas” para transitar por la crisis. Se han buscado objetivos de naturaleza estructural en la relación de fuerzas en el mercado de trabajo, desequilibrando la capacidad de negociación entre sindicatos y organizaciones empresariales con pretensión “de continuidad”.

Dicho de otro modo: las reformas han venido con intención de quedarse y para modificar las relaciones de poder entre empresa y trabajadoras/es, entre sindicato y patronal, de forma que las principales consecuencias de la crisis las pagaran los trabajadores y se transfiriesen rentas desde el trabajo al capital. Hasta el punto de que un país en el que el PIB crece por encima del 3% anual, incrementa los salarios por debajo de la inflación y por debajo de la productividad.

Analizar los retos a los que se enfrenta el sindicato requiere caracterizar correctamente las medidas adoptadas que definen el “ecosistema” en el que nos movemos.

- Se ha incrementando la segmentación del mercado de trabajo y la vulnerabilidad del empleo. Para ello se ha debilitado el marco regulador de los derechos y obligaciones que se desprenden del contrato de trabajo; esto es, las condiciones de contratación, las materias relacionadas con la fijación del salario y de las condiciones de trabajo y la extinción del contrato.
- Se han debilitado las instituciones claves para promover un reparto equitativo de la riqueza, debilitando la negociación colectiva y angostando el diálogo so-

cial. Por ello se ha modificado el régimen jurídico de la negociación colectiva, la duración de los convenios colectivos (pueden decaer los contenidos del mismo ante su no renovación, lo que debilita la posición negociadora), la eficacia de las condiciones acordadas (es más fácil modificar lo pactado por parte del empresario) y la propia estructura de la negociación colectiva (el convenio de empresa puede reducir el “precio del trabajo” más allá de lo que determine el convenio sectorial).

- Se ha cuestionado directa o indirectamente la propia legitimidad de los sindicatos y nuestras herramientas de actuación, tachándolas de obsoletas, antieconómicas, o incluso que respondían a intereses perversos ligados a supuestas élites sindicales o de “trabajadores privilegiados” (recordemos la campaña sobre las personas que trabajan en la función pública).

Las medidas adoptadas han tenido muchas de las consecuencias que perseguían, aunque no todas las consecuencias que se preveían. Hemos conseguido evitar una reducción drástica de la tasa de cobertura de la negociación colectiva (porcentaje de personas trabajadoras protegidas por un convenio colectivo de referencia). Pero es cierto que lograr esto en la dificultad del escenario, conlleva un riesgo de empobrecer el contenido de los convenios ante la prioridad de “salvar el ámbito” o “preservar la herramienta”. Han sido especialmente “castigados” los derechos de igualdad de género y el ámbito de la conciliación de la vida laboral y familiar. Asimismo la salud laboral vuelve a considerarse desde parámetros fundamentalmente económicos y, como consecuencia de ello, se ha incrementado la siniestralidad laboral.

Resulta evidente que cambios y mutaciones tan profundas han erosionando los tradicionales procesos identitarios de los trabajadores, así como los recursos organizativos y las estrategias de intervención de los sindicatos. Hoy tenemos un mercado de trabajo más desigual y, por tanto, una sociedad cada vez más desigual, lo que ha incrementado aún más la heterogeneidad de la clase trabajadora.

El golpe ha sido duro y sus consecuencias han sido graves, no lo ocultamos, pero no es menos cierto que hemos resistido dignamente tanto el impacto de la recesión como el de la agresión e, incluso, el de la represión. Por lo que ahora, cuando parece iniciarse un cambio de ciclo, hay que impulsar una negociación colectiva a la ofensiva que promueva una mayor democratización de las relaciones laborales y de la economía, en la que tiene que jugar un papel muy importante el proceso de renovación de nuestro sindicato que hemos afrontado.

Los viejos retos tienen que ver con lo que ha sido la actividad clásica de los sindicatos: dignificar el empleo, humanizarlo, incrementar la autonomía de los trabajadores, mejorar la capacidad de decisión y desarrollo profesional frente a la imposición empresarial o del mercado, pero no es suficiente. En este nuevo escenario los nuevos retos son mayores, deben estar orientados a:

1- Afrontar profundos cambios organizativos para enfrentarnos a las transformaciones sucedidas en el mercado de trabajo.

Hemos visto que la gestión neoliberal de la crisis ha operado sobre tendencias estructurales de más largo recorrido que estaban modificando radicalmente el modelo *fordista* de producción y la organización taylorista del trabajo, de forma que se han puesto en cuestión elementos estructurales de las relaciones laborales.

La creciente segmentación del mercado de trabajo, y la externalización productiva de muchas actividades, ha generado una diversificación, cuando no fragmentación, de las identidades laborales (trabajadores fijos, temporales, a tiempo parcial, subcontratados, parados, en micro o grandes empresas, autónomos dependientes, migrantes, sector público/privado, con diferentes niveles de cualificación y de salario, pre-jubilados, nómadas...) que complica extraordinariamente la función sindical de agregación y de representación de intereses colectivos frente a las estrategias empresariales de gestión individual de recursos humanos.

Esa externalización productiva debe hacernos reflexionar sobre como integramos en las negociaciones colectivas que están formalizadas en la mediana y gran empresa a los trabajadores de las micro y pequeñas empresas subcontratadas y externalizadas. En términos de negociación colectiva debemos ser capaces de superar las fronteras de la gran empresa. ¿Es posible incrementar la capacidad de influencia de una sección sindical de gran empresa sobre aquellas empresas subcontratistas con un alto grado de dependencia productiva? Los ejemplos del Acuerdo Marco global de INDITEX, firmado hace diez años y aún vigente, que llega a regular la intervención sindical en empresas filiales de otros países, o del reciente convenio colectivo de Hostelería de Mallorca, que regula las condiciones de trabajo (salario y jornada) de las empresas externalizadas, nos dicen que es posible.

Pero es indudable que necesitamos introducir cambios importantes en nuestra organización, adaptando parte de nuestras estructuras a la nueva realidad laboral, de forma que nos permita llegar hasta donde no llegamos, a la vez que seguimos dando una adecuada respuesta a las demandas de los trabajadores en las medianas

y grandes empresas. No hay que olvidar que la legislación que regula el sistema de representación de los trabajadores en la empresa excluye del mismo a más de tres millones de asalariados, aquellos trabajadores de alguna de las 1.187.234 empresas de nuestro país que tienen una plantilla inferior a los 6 trabajadores. Resulta del todo imposible abarcar este disperso universo laboral sin mancomunar recursos y estrategias de las estructuras territoriales y sectoriales del sindicato.

La positiva valoración de la actividad sindical que hacen los trabajadores nos obliga a buscar fórmulas que profundicen en el sindicalismo de proximidad que ya realizamos, mediante el diseño y aplicación de protocolos de bienvenida, puesta a disposición, evaluación de servicios y seguimiento de todas las altas afiliativas. El objetivo de esta estrategia no debe ser sólo preventivo (evitar posibles bajas) sino propositivo, orientado a poner en valor la acción sindical como espacio de participación, sociabilidad y solidaridad.

El problema es cómo desarrollar ese sindicalismo de proximidad ante nuevas realidades laborales en la PYME y la “micropyme”. Es necesario encontrar nuevas formas organizativas más flexibles, que no tienen por qué coincidir con las de los trabajadores de los centros laborales fordistas, que nos permitan organizar a miles de trabajadores nómadas, entre los que las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes tienen un gran peso, con trayectorias laborales discontinuas y erráticas, que cambian continuamente de empresa y de sector.

Puesto que no existen problemas aislados, tampoco las soluciones deben serlo. De lo que se trata es de activar todas las fuerzas latentes en el sindicalismo consiguiendo que interactúen entre sí, prestando especial atención a aquellas que han sido más descuidadas o erosionadas.

Por eso seguimos apostando por el reforzamiento de la afiliación y de la capacidad de interlocución en la empresa, la recuperación del talante ético y del carácter solidario de nuestras reivindicaciones y actuaciones, el aprovechamiento de la capacidad movilizadora, equilibrando lo institucional con lo social, y la apertura a alianzas con otros movimientos.

2- De forma coherente con la necesidad de reforzar ese sindicalismo de proximidad e integrador, debemos cualificar más la acción colectiva que llevemos a cabo. La tipología de situaciones, demandas y problemas que hoy se presentan en la realidad múltiple del centro de trabajo demandan estar cerca, pero estar *en condiciones*.

Hemos generado nuevas herramientas de acción sindical para intervenir sobre la desigualdad de género como son los planes de igualdad; hemos sido en numerosas ocasiones vanguardia en la acción sobre materias como la salud laboral y la prevención de riesgos, la detección de causas profesionales en enfermedades cuyo origen se consideraba común. Tenemos nuevos retos derivados de la velocidad de los cambios tecnológicos y su aplicación en el tejido productivo, con el riesgo disruptivo y de creciente exclusión de la parte de la clase trabajadora que se vea superada por esos cambios. Tendremos reivindicaciones que adquirirán cada vez más importancia, relacionadas con la distribución del tiempo de trabajo, la desconexión digital, las especificidades de la desmaterialización del centro de trabajo.

Quiere decirse con todo esto que necesitamos conocimientos, habilidades y competencias diversas para hacer acción sindical. Necesitamos, por tanto, sistematizar catálogos e itinerarios formativos para las personas representantes de CCOO en las empresas, y lógicamente para la propia estructura sindical.

Competencias, conocimientos y habilidades para ser útiles, sin que se entienda esto como menoscabo del papel sociopolítico del sindicato. La reflexión que vincula el contexto sobre el modo en que se organizan la empresa, la tipología de la actual clase trabajadora y el marco normativo que condiciona nuestra acción sindical, se hace para resituar el modelo organizativo y de intervención colectiva de CCOO. Y todo ello tiene como fin recomponer el poder contractual del sindicalismo como elemento decisivo de distribución de renta y poder, en primera instancia en la empresa y en segunda en la sociedad.

3- Articular un discurso contra-hegemónico, que cuestione la lógica del neoliberalismo. El sindicato, además de ejercitar el músculo de la acción sindical en el centro de trabajo, debe alimentar su “alma transformadora” sin caer en un integrismo ideológico que nos separe de las demandas e intereses concretos de los trabajadores.

El progreso de los trabajadores y del sindicalismo difícilmente se logra en un entorno cultural hostil que haga del individualismo, del corporativismo o del identitarismo las formas de entender el vínculo entre personas y colectivos.

Por eso otorgamos una importancia capital a la batalla de las ideas; el objetivo es que nuestras ideas se naturalicen en la sociedad, que nuestros intereses aparezcan como intereses generales. Esta cuestión adquiere una especial relevancia en un momento histórico donde algunas opciones reaccionarias, con posiciones cercanas o de abierta inspiración ultraderechista, aparecen como catalizadoras del

descontento y la pérdida de expectativas o *status* de una parte de las clases populares en buena parte de los países occidentales.

Los sindicatos, vinculando la reducción de las crecientes desigualdades con la lucha por la libertad individual y colectiva, reivindicamos el carácter social de la libertad que John Stuart Mill enunciara hace más de ciento cincuenta años: “la mayor libertad para el mayor número personas”. La pobreza es la primera limitación a la libertad.

Por eso el sindicalismo debe interpretar correctamente las diversas formas de socialización y reconocimiento colectivo que han surgido en la sociedad en los últimos años. Es necesario establecer estrategias de colaboración y alianzas con un número creciente de movimientos y organizaciones sociales, que aunque a veces parecen interesarse más por las desigualdades *extra muros* al mundo del trabajo, pueden jugar un papel decisivo para que la reacción social al enorme disolvente democrático que han supuesto las políticas de austeridad, no se deslice al resbaladizo camino del repliegue y, por el contrario, discurra por expresiones de ideario progresista.

Joaquín Nieto

Tendencias laborales y el futuro del trabajo



Berge mit Tannen. Paul Adolf Seehaus.

Robotización, digitalización, uberización, gig economy, crowd-working son términos que en poco tiempo se han incorporado a nuestro vocabulario para describir los cambios vertiginosos que se están produciendo en el mundo del trabajo y en todas las economías. Una de sus características es el aumento de las formas atípicas de empleo. Algunas no son nuevas, otras sí, pero todas ellas se han convertido en una característica contemporánea de los mercados laborales de todo el mundo, que tiende a debilitar los derechos laborales tradicionales. La fragmentación creciente de los procesos productivos en un contexto digital y globalizado está modificando la organización de la producción y el trabajo, en cadenas mundiales de suministro y en la extensión de relaciones de trabajo que pretenden escapar del marco legal tradicional de relaciones laborales.

En este contexto cambiante, el horizonte del trabajo decente para todas y todos sigue siendo un imperativo para la convivencia y el bienestar de nuestras sociedades; el reto que tenemos por delante es hacerlo efectivo. La transición justa a través del diálogo social es la forma más eficaz de afrontar los cambios desde una perspectiva inclusiva y conformar el futuro del trabajo que queremos

G *IG economy, crowdworking, uberización, cadenas mundiales de suministro,* son algunos de los términos que en muy poco tiempo se han incorporado en nuestro vocabulario para describir nuevas formas de relaciones laborales que reflejan los cambios vertiginosos que de la mano de la globalización y la digitalización se están produciendo en el mundo del trabajo y en todos los países, desde los más industrializados a los menos desarrollados.

Considerando estos procesos, acompañados de la robotización y la inteligencia artificial, aparece una oleada de incertidumbre y de interrogantes. ¿Qué va a ser del trabajo a lo largo del siglo XXI? ¿Qué empleos van a desaparecer? ¿Cuáles se van a crear? ¿Cómo serán? ¿Alcanzarán para todos? ¿Trabajaremos más o trabajaremos menos? ¿Las generaciones jóvenes emergentes y venideras vivirán mejor o peor que las precedentes? Estas y otras preguntas se las hace cada vez más gente y el interés por responderlas es creciente, pues el trabajo es un componente esencial en las vidas de las personas y es fundamental en la organización de la sociedad. El mundo está cambiando.

Cambios en el trabajo y el empleo, siempre los ha habido. Las revoluciones tecnológicas del pasado no sólo no han acabado con el empleo, sino que han creado más empleo. Sin embargo ésta podría, o no, ser diferente. Lo nuevo ahora es la velocidad y el impacto de estos cambios por efecto simultáneo de la globalización y la digitalización. Ya no se trata sólo de robotización mecánica sino de digitalización e inteligencia artificial que actúan sobre la automatización de tareas creativas y de gestión, que se extienden rápidamente por todo el mundo. Las transformaciones que estamos viviendo nos obligan a reflexionar sobre el futuro del trabajo a largo plazo. Se trata de una tarea urgente debido a la velocidad de los cambios y a la necesidad de actuar tempranamente para orientarnos hacia donde queremos.

Si bien el mundo del trabajo en muchos aspectos poco se parece al de hace solo un siglo, dos aspectos permanecen inalterados: la centralidad del trabajo para las personas y las aspiraciones colectivas de unas condiciones de trabajo dignas que aseguren el bienestar personal y sociedades justas e inclusivas.

Si echamos la vista hacia atrás se han producido avances sociales incontestables, pero los déficits del trabajo decente a nivel mundial siguen siendo acuciantes. El trabajo decente se puede entender como el trabajo con derechos, sin discriminación, en condiciones saludables, con una remuneración que permita vivir dignamente y con protección social. A partir de esta definición podemos analizar cuál es la realidad del trabajo decente en el mundo.

Los déficits mayores del trabajo decente son el trabajo infantil, el trabajo forzoso y el desempleo, con 152 millones de niñas y niños atrapados en el trabajo infantil, 25 millones de personas que viven en situaciones de trabajo forzoso y más de 200 millones de personas que buscan empleo y no lo encuentran, de los que 71 millones son jóvenes menores de 25 años.

Difícilmente puede haber derechos si no existe un contrato de trabajo que formalice esas relaciones laborales; en el mundo el 60% de los 3.300 millones de trabajadores no tienen trabajo o tienen un trabajo informal. Donde hay trabajo informal no solo hay carencia de derechos sino también falta de obligaciones, particularmente fiscales que puedan luego asegurar una protección social adecuada.

De los que sí tienen contrato hay realidades diferentes a la hora de hacer ejercer sus derechos, y por desgracia los avances no son lineales. Decenas de sindicalistas siguen siendo asesinados cada año en el mundo y otros muchos son detenidos y encarcelados por ejercer uno de los derechos básicos en las relaciones laborales, el derecho a la sindicalización y a la negociación colectiva.

En segundo lugar, hablamos de un trabajo sin discriminación. Desgraciadamente conocemos amplios niveles de discriminación en muy diversos campos. El más conocido aquí es la discriminación de género, y particularmente la brecha salarial. Una brecha salarial que puede oscilar entre más del 20% si consideramos los ingresos anuales, y el 17% si los miramos por hora. La discriminación de género afecta al 50% de la población, es transversal a otras discriminaciones y síntoma de problemas más de fondo, pero no es la única; en los hechos, una de las discriminaciones más acuciantes en estos momentos es la que se produce hacia las personas migrantes. Aunque no sea una discriminación *de iure* –si bien a veces también lo es– las personas migrantes no tienen o no pueden ejercer los mismos derechos que los traba-

jadores de los países donde se encuentran. Actualmente hay más de 245 millones de migrantes, esto es más del 41% de los que había a principios del siglo XX pero la mitad de los que habrá dentro de 20 años. Esto es una tendencia, sí o sí, es una tendencia imparable. Las políticas públicas que no entiendan que es un fenómeno imparable y generalizable y se centren solo en políticas de frontera, estas políticas fracasarán.

El trabajo decente ha de realizarse en condiciones seguras y saludables, porque el trabajo mata más de lo que lo hacen las guerras: 2,78 millones de personas mueren cada año a causa de las condiciones de trabajo. Las enfermedades laborales y los accidentes de trabajo no son un efecto inevitable del trabajo, se pueden evitar y prevenir.

Un trabajo decente es también un trabajo con una remuneración suficiente que permita vivir dignamente. Si bien la pobreza extrema en el mundo se ha reducido significativamente en los últimos quince años, a través del trabajo y un aumento de ingresos, sigue habiendo 800 millones de personas, muchas de ellas trabajadoras, en situación de pobreza extrema. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible, la agenda internacional con compromisos para todos los países de aquí a 2030, marca que en los próximos quince años no solo hay que erradicar la pobreza extrema sino que hay que reducir a la mitad la pobreza relativa. La mejora salarial es clave para poder salir de la pobreza extrema, pero también lo es para salir de la pobreza relativa. Eso marca una hoja de ruta clara para todos los países, que tiene mucha relevancia desde el punto de vista sindical: incrementar el salario mínimo y mejorar los salarios reales es imprescindible para reducir la pobreza relativa y acabar con la pobreza laboral.

La protección social es otro de los aspectos claves del trabajo decente. La gente se gana la vida trabajando pero qué pasa cuando no puede o debe trabajar porque es demasiado joven, o demasiado mayor, está enfermo, ha sido madre o padre o no encuentra trabajo. En esos casos es la sociedad la que debe proveer –y eso es la protección social– unos derechos al desempleo, un acceso a una educación y sanidad de calidad, una jubilación digna, unas prestaciones económicas y de servicios dignas. Eso es el contrato social y si se rompe no pueden funcionar. El 80% de la población no tiene un sistema de protección social completo; es más, el 50% no tiene nada, en ninguna de las circunstancias mencionadas tiene ningún tipo de protección.

Para definir el reto que tenemos por delante, además de una fotografía de la realidad, resulta importante analizar por una parte las tendencias que se han producido en los últimos años y por otra anticipar los nuevos desafíos. En lo que respecta

a las tendencias, en las últimas décadas las condiciones de vida de cientos de millones de personas han mejorado y se han producido avances muy importantes del desarrollo. La mayoría de países han avanzado y en algunos de ellos el progreso ha sido particularmente rápido, en especial Brasil, China, India, Indonesia, Sudáfrica y Turquía. No obstante, el resultado es desigual, el ritmo de cambio es demasiado lento y el proceso podría interrumpirse. Desde que comenzó la crisis, las tasas de pobreza relativas en las economías avanzadas han aumentado y en los países en vías de desarrollo han disminuido a un menor ritmo que antes de la crisis y en algunos casos se han revertido. Dos son las dimensiones claves que han marcado el mundo del trabajo desde la crisis económica: los empleos disponibles y la calidad de los trabajos. La crisis ha acelerado la presión sobre los salarios y las condiciones de trabajo, aumentando el riesgo de desigualdades.

En lo que se refiere a los nuevos desafíos, estamos asistiendo en las economías de todo el mundo, desde las más industrializadas a las menos desarrolladas, a cambios profundos y vertiginosos relacionados con el mundo del trabajo. Una de las características es el aumento de las formas atípicas de empleo, como se constata en un estudio reciente de la OIT, *Empleo atípico en el mundo: Comprender los desafíos, configurar perspectivas*.

La importancia del empleo atípico ha aumentado en las últimas décadas tanto en los países industrializados como en los países en desarrollo, ya que su uso se ha generalizado en todos los sectores económicos y ocupaciones. Por formas de empleo atípico se entienden las modalidades de empleo que difieren de lo que venía siendo la “relación laboral estándar”, entendida como trabajo de tiempo completo, indefinido y asalariado. Es decir, en las que se dan una de estas cuatro características si bien a menudo se dan más de una a la vez. Se refiere a trabajos con contratos de duración determinada, como los contratos basados en proyectos o tareas; trabajo estacional; trabajo ocasional, incluido el trabajo por días. O trabajos a tiempo parcial y a pedido, incluidos los contratos de cero horas. O trabajos con una relación multipartita, es decir en los que se produce una “cesión temporal”, “intermediación” y “alquiler de mano de obra” porque se realiza por medio de agencia y prestación de servicios en régimen de subcontratación. O empleo encubierto, es decir por cuenta propia pero económicamente dependiente, los falsos autónomos.

Si observamos las tendencias mundiales, analizados 150 países, la utilización promedio de trabajadores temporales por empresas privadas registradas es del 11%, con cerca de un tercio de países que están alrededor de esta media, un dato que crece. Sin embargo, se observan amplias divergencias que oscilan entre menos del 5% en Jordania, Letonia, Noruega y Sierra Leona y más del 25% en España, Mon-

golia y Perú. En cuanto a su utilización por las empresas, también se constatan importantes divergencias: más de la mitad de las empresas no recurre a los trabajadores temporales, mientras que cerca del 7% lo hace de forma intensiva (más de la mitad de su mano de obra tiene contratos temporales).

El empleo ocasional es una característica prominente de los mercados de trabajo en los países en desarrollo y su importancia ha aumentado en los países industrializados. La diversificación del trabajo a tiempo parcial en modalidades como los “horarios muy reducidos” o el trabajo “a pedido”, incluidos los contratos de “cero horas”, tiene paralelos con el trabajo ocasional en los países en desarrollo. En el Reino Unido, el 2,5% de los empleados tenía contratos de cero horas a finales de 2015. En los Estados Unidos, aproximadamente el 10% de la mano de obra tiene horarios de trabajo irregulares y a pedido, siendo los más afectados los trabajadores de menores ingresos. En Australia, donde el trabajo ocasional es una categoría de empleo específica, uno de cada cuatro empleados es ocasional.

Las mujeres están particularmente sobrerrepresentadas en estas modalidades de empleo: representan menos del 40% del total del empleo remunerado, pero constituyen el 57% de los asalariados a tiempo parcial. Muchas mujeres tienen un empleo a tiempo parcial porque les permite combinar el trabajo remunerado con sus responsabilidades domésticas y familiares. En países como Alemania, Argentina, India, Japón, Níger, Países Bajos y Suiza se observa una diferencia de más de 25 puntos porcentuales en la participación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial en comparación con los hombres.

Si bien para algunos trabajadores y trabajadoras el empleo atípico es una elección explícita y tiene resultados positivos, para la mayoría de los trabajadores está asociado con la inseguridad, especialmente cuando no es voluntario. Si bien es cierto que la inseguridad también puede estar presente en las relaciones de trabajo típicas, su frecuencia en este caso es menor.

Algunos de los desafíos que presenta son:

- **La seguridad en el empleo.** Cuanto mayor es la incidencia del empleo temporal en el país, mayor es la probabilidad de que los trabajadores pasen del empleo temporal al desempleo, siendo menor la posibilidad de pasar a un empleo mejor.
- **Los ingresos.** Los trabajadores y trabajadoras que desempeñan estas modalidades de empleo están expuestos a penalizaciones salariales considerables con respecto a los trabajadores permanentes en situación comparable.

En el caso del empleo temporal, las penalizaciones pueden alcanzar hasta el 30%. El empleo a tiempo parcial está asociado a penalizaciones salariales en Europa y los Estados Unidos, si bien en América Latina los trabajadores más especializados reciben primas salariales.

- **Los horarios y las horas.** Quienes se encuentran en modalidades de trabajo ocasional y a pedido tienen un control limitado de sus horarios, lo que repercute en el equilibrio entre el trabajo y la vida personal y en la seguridad de sus ingresos, habida cuenta de que las remuneraciones son inciertas. Además, los horarios variables dificultan la posibilidad de encontrar un segundo trabajo.
- **Una mayor desprotección,** puesto que aunque puedan estar protegidos formalmente por la seguridad social, la falta de continuidad en el empleo y las horas de trabajo reducidas dan lugar a una cobertura inadecuada o a prestaciones limitadas durante el desempleo y la jubilación.
- **Un aumento de la tasa de incidencia asociada a la salud y la seguridad en el trabajo,** debido a una combinación de factores como deficiencias en la preparación, formación y supervisión, problemas de comunicación (especialmente en las modalidades de empleo que vinculan a varias partes) y obligaciones legales quebrantadas u objetadas. Y mayores dificultades en el ejercicio de los derechos de libertad sindical y negociación colectiva, bien por motivos legales o porque su vinculación con el lugar de trabajo es más débil.

Por otra parte, estas modalidades atípicas también implican desafíos para las empresas. Las empresas que más utilizan el empleo atípico necesitan adaptar sus estrategias de recursos humanos, desde la formación y desarrollo de sus empleados permanentes hasta la identificación de las competencias que la empresa debe adquirir en el mercado. Una excesiva dependencia de las formas atípicas de empleo puede resultar en una erosión gradual de las competencias propias de la empresa, limitando su capacidad para responder a los constantes cambios en las exigencias del mercado. Si bien es cierto que a corto plazo las empresas podrían beneficiarse del empleo atípico en cuanto a costos y flexibilidad, a la larga estas ventajas se verían superadas por las pérdidas de productividad. Los datos demuestran que las empresas que recurren con mayor frecuencia al empleo atípico tienden a reducir sus inversiones en formación, tanto de los empleados temporales como de los permanentes, y en innovación y tecnologías que permitan mejorar la productividad.

Las modalidades atípicas de empleo bien concebidas y reglamentadas pueden ayudar a las empresas a responder y adaptarse a las demandas del mercado, contribuir a la sostenibilidad de las empresas y al crecimiento. Pero el uso generalizado del empleo atípico además puede tener importantes y subestimadas consecuencias para las empresas, para el rendimiento global de los mercados de trabajo y de las

economías, y para las sociedades en general. A nivel social, por ejemplo, el uso generalizado del empleo atípico puede acentuar la segmentación del mercado de trabajo y dar lugar a una mayor volatilidad del empleo, con consecuencias para la estabilidad económica. Las investigaciones demuestran que los trabajadores temporales y a pedido tienen más dificultades para acceder al crédito y a la vivienda, por lo que retrasan el momento de formar una familia.

Algunas de las formas atípicas de empleo son nuevas, otras no, pero todas ellas se han convertido en una característica contemporánea de los mercados laborales de todo el mundo. El crecimiento del empleo atípico es el resultado de múltiples causas, como leyes que lo han fomentado, deliberada o involuntariamente, al crear incentivos para su uso por las empresas, o vacíos o zonas grises en la legislación que han favorecido el desarrollo de estas modalidades. Si bien hay dos grandes procesos que han acelerado su proliferación: por una parte la fragmentación de la actividad productiva debido a la globalización y por otra parte una creciente digitalización que ha dado lugar a nuevas realidades de relaciones laborales.

Las cadenas mundiales de suministro son el resultado más visible de esta fragmentación de la producción; se estima que emplean a unos 600 millones de trabajadores en todo el mundo, una cifra que no ha parado de crecer. En muchos países, y particularmente en países en desarrollo, las cadenas mundiales han creado empleo y abierto nuevas oportunidades para el desarrollo económico y social, no obstante, plantean importantes desafíos en materia de negociación colectiva, diligencia debida, de aseguramiento y derechos laborales. Asimismo, la proliferación de la digitalización tiene también repercusiones directas en la organización del trabajo con la aparición de las nuevas fórmulas laborales denominadas *uberización*, *gig-economy* y *crowd-working*, mediadas a través de plataformas tecnológicas donde aparentemente se complejizan las relaciones laborales, que plantean enormes desafíos no solo futuros, sino ya presentes.

Para responder a estos nuevos desafíos, cinco son las dimensiones sobre las que toca trabajar. En primer lugar hay que abordar las lagunas normativas que existen, incluyendo políticas que garanticen la igualdad de trato para todos los trabajadores, sin importar el tipo de acuerdo contractual; políticas que establezcan un número de horas garantizadas y limiten la variabilidad de las horas de trabajo; leyes y su puesta en práctica para hacer frente a la clasificación errónea del empleo; la limitación de ciertos usos de formas de empleo atípicas, a fin de evitar abusos, y la asignación de obligaciones y responsabilidades en el caso de acuerdos de trabajo que involucren a múltiples partes.

En segundo lugar, reforzar la negociación colectiva a través, entre otras medidas, del fortalecimiento de las capacidades de los sindicatos para representar a los trabajadores en formas de empleo atípicas y la extensión de los acuerdos colectivos para abarcar a todos los trabajadores de un sector o categoría específica. Además, todos los trabajadores deben tener acceso a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva. Ello requiere, en definitiva, un diálogo social renovado e internacionalizado.

En tercer lugar, es preciso adoptar políticas sociales y del empleo que apoyen la creación de empleo y que concilien las necesidades de los trabajadores no sólo en materia de formación, sino también en lo que se refiere a las responsabilidades familiares como el cuidado de los hijos y de las personas mayores.

Un cuarto aspecto a considerar, es la necesidad de fortalecer y ampliar el campo de la protección social para que los umbrales sobre el número mínimo de horas, de ganancias o de duración del empleo no sean un obstáculo para el acceso; para flexibilizar los sistemas en relación a las contribuciones requeridas para tener derecho a las prestaciones, para permitir las interrupciones en las contribuciones y mejorar la transferibilidad internacional de las prestaciones. Estos cambios deberían ser complementados con políticas que garanticen de manera universal un nivel mínimo de protección social. La protección universalizada aparece como especialmente conveniente para evitar la exclusión social que puede incrementarse en los procesos masivos de cambio de empleo como consecuencia del nuevo desarrollo tecnológico y de los procesos de cambio en numerosas profesiones y sectores, unos en declive otros emergentes. Por ejemplo los desplazamientos de empleo que tendrán lugar debidos a la extensión de la robotización y el uso de la inteligencia artificial, que suprimirá unos empleos, modificará otros y creará empleos y actividades nuevas; o debidos a la transición energética y el abandono de los combustibles fósiles en favor de las energías renovables.

Y en quinto lugar, resulta clave repensar y fortalecer las políticas fiscales para asegurar una redistribución de los beneficios del enorme aumento de productividad que implicará la automatización y revolución tecnológica 4.0, no sólo para sostener los sistemas de seguridad social sino para asegurar una protección social más amplia y renovada.

El trabajo, según como se organice, puede ser una fuente de bienestar, prosperidad, socialización y convivencia o puede ser causa de pobreza y sufrimiento. El trabajo lo realizan personas, por eso hay que poner a las personas en el centro del trabajo. Además, hay que poner el trabajo en el centro de la actividad económica, de la actividad social y la política.

En una sociedad donde esa relación trabajo-personas no esté adecuadamente valorada, en una sociedad donde el trabajo y las personas no estén en el centro de las preocupaciones, de las políticas, de los debates sociales, resulta muy difícil que reciban el tratamiento debido y, en ese contexto, el sindicalismo lo tendrá más difícil. El trabajo sigue siendo igual de importante para la sociedad y para las personas de lo que lo ha sido en el pasado, pero la percepción social de su importancia ha decaído. Además la consideración del trabajo con derechos asociados, pues el trabajo está realizado por personas y las personas son sujetos de derecho –concepción acuñada en la Declaración de Filadelfia de la OIT en la expresión “el trabajo no es una mercancía”– está siendo desplazada hacia la consideración del trabajo como una mercancía más en el mercado. Por lo que recuperar el valor del trabajo para la sociedad y para las personas y la dimensión del derecho del trabajo resulta imprescindible para abordar de una manera inclusiva las incertidumbres y desafíos de nuestro tiempo.

Por ello, con ocasión de su centenario, la OIT ha lanzado a nivel mundial un amplio debate sobre el futuro del trabajo. La iniciativa fue propuesta por el Director General de la OIT en la Memoria presentada en la 102ª reunión (2013) y cuenta con la participación activa de los mandantes tripartitos de la OIT –gobiernos, organizaciones empresariales y sindicatos–. La OIT consciente, además, de la necesidad de reunir todos los conocimientos para comprender los cambios, los desafíos y las oportunidades para lograr el futuro del trabajo que queremos, ha invitado a participar en este debate al mundo académico y a todos los demás actores de la sociedad civil que tengan algo que aportar, organizando la reflexión en torno a cuatro conversaciones:

1. Trabajo y sociedad;
2. Trabajo decente para todos;
3. La organización del trabajo y de la producción y
4. La gobernanza del trabajo.

En España se abrió el debate con la Conferencia Nacional Tripartita sobre el futuro del trabajo, celebrada en marzo de 2017.

La pregunta está clara: qué y cómo haremos en este siglo para lograr el futuro del trabajo que queremos. El cómo gestionemos la transición preconfigurará el mundo del trabajo y las sociedades hacia las que avancemos; hacerlo desde una perspectiva de justicia social y de convivencia es el desafío.

Carlos Prieto

La precariedad laboral según los trabajadores
precarios: de la angustia por la falta
de trabajo al desordenamiento de
la vida cotidiana



Wiecker Bote (Ball). Paul Adolf Seehaus.

Los trabajos, definiciones y análisis de la precariedad laboral se han multiplicado a lo largo de los últimos decenios, como expresión de la existencia de una conciencia social preocupada por su extensión masiva. Pero hay muchas concepciones de la precariedad laboral y el análisis que las ciencias sociales hacen de este fenómeno puede verse contaminado por el modo en que la precariedad es vivida y conceptualizada. Por ello, en este artículo se trata de responder a la pregunta de qué significa y cómo viven actualmente su situación laboral los trabajadores y trabajadoras españoles que se hallan en condiciones objetivas de precariedad laboral (entendiendo por tal tanto el paro como el empleo inestable y escasamente remunerado).

LOS trabajos, definiciones y análisis de la precariedad laboral en España, en Europa y hasta en el mundo entero se han multiplicado a lo largo de los últimos decenios. Es sin duda la expresión de la existencia de una conciencia social preocupada por su extensión masiva. Y no sólo de su extensión cuantitativa sino también de que es el síntoma de una transformación social de calado histórico. Como sostiene un sociólogo británico, “precarity is the experiential dimension of the crisis of the society of work dating back to the 70s and 80s” (Wandavra, 2013). Una de las consecuencias de esta transformación es el interés que le vienen prestando los investigadores sociales (y la publicación de este monográfico de *Gaceta Sindical* es una prueba más de ello) a la misma.

Nunca ha habido más investigadores ocupados en la tarea de desentrañar el sentido de este fenómeno. La abundancia y acumulación de trabajos está teniendo un doble efecto que tiene en sí algo contradictorio. Por un lado, conocemos más y con mayor profundidad el fenómeno, pero, por otro, tantos trabajos, con orientaciones frecuentemente diversas, terminan por producir cierta confusión. Sabemos más pero no necesariamente con más profundidad y precisión. Al final casi hay tantas concepciones de la «precariedad laboral» como estudiosos de la misma.

La cuestión se torna aún más compleja si se tiene en cuenta que las discusiones en torno a la precariedad laboral —o a la precariedad sin más— no se plantean sólo y exclusivamente en el ámbito de la ciencia social sino también en otros ámbitos que no responden a los mismos criterios de rigor con que debe operar ésta. El sociólogo francés Bouffartigue, por ejemplo, sostiene que la precariedad del empleo es objeto de atención y tratamiento en cuatro “polos” de intervención social: “1.- el polo académico de la investigación social; 2.- el polo del conocimiento ordinario y de la experiencia social; 3.- el polo jurídico institucional; y 4.- el polo de la política y de los movimientos sociales” (Bouffartigue y Busso, 2011). En cada uno de estos “polos” la precariedad laboral es tratada con un sentido particular y específico, que, a la vez, remite y cuestiona el tratamiento que se le da en los demás. La confusión y complejidad conceptuales que se producen en el ámbito de la ciencia social por su propia dinámica, y a la que se hacía referencia un poco más arriba, se vuelve así más aguda.

El hecho de que se dé esa confusión no significa que no existan algunos rasgos comunes a toda definición científica de la precariedad laboral. Ni que esos rasgos no se vean alimentados por las concepciones de la precariedad que se agitan en los demás polos. Al fin y al cabo la investigación social nunca deja de ser una instancia desde la que y mediante la que una sociedad se piensa a sí misma.

En este sentido, es evidente que la investigación sobre las diferentes concepciones de la precariedad laboral vehiculadas por la ciencia social en un determinado país sólo pueden entenderse desde y a partir del modo como entienden la precariedad laboral sus organizaciones sindicales. Sobre este último punto el caso español es casi paradigmático (Miguélez y Prieto, 2008). Los rasgos con los que la ciencia social española suele caracterizar la precariedad laboral son básicamente coincidentes con los que la vienen planteando las organizaciones sindicales ya desde los años noventa.

Para el sindicalismo español el empleo se caracteriza/debe caracterizarse por contrarrestar la dinámica mercantilizadora del trabajo de la economía capitalista ofreciendo a todos los trabajadores seguridad y suficiencia económica y social. El rechazo sindical al empleo temporal y a tiempo parcial tiene su base precisamente en que no ofrecen a los trabajadores ni seguridad ni suficiencia. Y es esa la razón por la que lo considera precario. El empleo precario no es así simplemente el empleo atípico ni lo es por ser atípico, sino por no respetar la norma social del buen empleo (o, en terminología de la OIT, del empleo o trabajo decente) o, todavía más, del empleo sin más (ya que, en sentido estricto, el empleo precario no es ni debe ser considerado un verdadero empleo).

Si del planteamiento sindical se pasa al de la ciencia social se observa que ha seguido un camino que va en la misma dirección. También ella tiende a alejarse de una concepción del empleo precario en términos de atipicidad, para entenderlo en términos de normatividad social. De ahí que sea concebido como un empleo que no respeta los criterios y principios con los que define lo que es y deber ser el empleo decente. En este caso la ausencia del actor sindical como fuerza que puede contrarrestar las tendencias de la economía y defender sobre el terreno unas buenas condiciones de trabajo y de empleo es un factor que facilita la precarización; a mayor presencia sindical mayor seguridad y suficiencia del empleo y viceversa. Es esta concepción normativa de la precariedad laboral la que ha llevado a incluir a los parados (aquellos trabajadores que no tienen empleo y *deberían* tenerlo) entre los trabajadores precarios y que ha llevado a construir el índice de vulnerabilidad social de los trabajadores asalariados (Prieto y Pérez de Guzmán, 2016).

La definición científico-social de la precariedad del empleo no se ve alimentada exclusivamente por la concepción que tiene de ella y moviliza el movimiento sindical. También lo es, aunque de manera distinta y mucho menos tratada, por “el polo del conocimiento ordinario y de la experiencia social”.

Y esta es la cuestión principal que se va a tratar en este artículo. Trataremos de responder a la siguiente pregunta: ¿Cómo se concibe y se vive la precariedad del empleo en este “polo social” dentro de la sociedad española? No nos preguntaremos por cómo conciben y viven formalmente la precariedad sino por una cuestión formulada de un modo mucho muy simple (y que no tiene por qué responderse en términos explícitos de precariedad): ¿qué significa y cómo viven en la actualidad su situación laboral aquellos trabajadores y trabajadoras españoles que se hallan en condiciones objetivas de precariedad laboral, entendiendo por precariedad objetiva aquella en la que se encuentran quienes se hallan en situación bien de paro o bien empleo inestable y escasamente remunerado?

Para responder con más precisión a la cuestión y poder hacerlo con una base empírica relevante, no nos referiremos a toda la población en situación de paro o con empleo inestable o poco retribuido, sino sólo a aquella que, hallándose en dicha situación laboral, se distingue por hallarse comprometida con otras dimensiones de sociabilidad consideradas centrales desde el punto de vista de la reproducción social. La población en desempleo o con empleo precario elegida se distingue así por los siguientes rasgos: hombres y mujeres, entre 35 y 55 años de edad, emparejados y con hijos menores. La información empírica acerca del modo como esta población concibe y experimenta su situación laboral precaria procede de la realización de cinco grupos de discusión ente trabajadores y trabajadoras que se hallan en dicha situación. Las entrevistas colectivas a los grupos se realizaron en 2013 –en plena crisis del empleo– para un proyecto de investigación financiado por el programa de I+D+i del Ministerio¹.

Una de las ideas en que abundan los estudiosos de la precariedad es que hay que abordarla como un momento de un proceso. Según ella, no se es un precario,

¹ El resultado de esta investigación ha sido publicado por Ediciones Cinca. Bajo la coordinación de Prieto, los autores participantes en el mismo son Aler-Gay I., Briales A., Callejo J., Carrasquer P., Grau A., Huertas T., Pérez de Guzmán S., Santiago J. y Torns T. El título de la obra es *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en la sociedad española*. En ella el autor del capítulo dedicado al análisis de la situación de paro y con el título de “El paro como desorden del ordenamiento de la vida cotidiana” es A. Briales. Sus tesis de fondo son similares a las que se defienden aquí, con la diferencia de que aquí se contemplan a la vez la situación de paro y de empleo precario.

sino que se deviene precario (Zaouche-Gaudron y Sauchou, 2005). Entendida de esta manera, la precariedad laboral sólo puede entenderse desde un pasado laboral no precario. Y habría que añadir algo más. El pasado laboral no precario (de vida laboral decente) debería ser entendido como la situación normal, o mejor aun, como la norma de vida laboral. Pues bien, si se quiere partir de esta idea nos encontramos con que la normalidad laboral precedente de nuestros desempleados e inestables no era sólo la normalidad laboral, sino la de una trama social que incluye el trabajo, pero que, a la vez, va más allá y que abarca otras dimensiones sociales de sus vidas. Este punto de vista aparece reflejado con bastante precisión en el GPrecarios y en el de ParadosLD² entrevistados:

Para mí, lo que ha ido cambiando, que se ha modificado en estos seis años, ha sido mi declive profesional. Yo sí que he tenido la suerte de trabajar, cuando trabajaba, en lo que quería, un trabajo que me gustaba (...). Pero lo que fue cambiando fue la relación de esos tres elementos que decías tú: la familia, el trabajo y tu tiempo libre, tus actividades en casa, (...). Ese equilibrio se rompe en el momento en que empezó a fallar el tema del trabajo. Yo puedo tener más tiempo, incluso para estar con mi hija, pero yo no estoy igual (GPrecarios, 25). Yo siempre, se dice en otro grupo, me he ocupado de mi casa con mi mujer (...). Pero es como un banco: le quitas una pata y empieza a cojear. Y aquí lo que falla es que estoy sin trabajo. Parece que no, pero ahí está. Hay apoyo, pero hasta cuándo puede durar? (GParadosLD).

Así pues, para los trabajadores y trabajadoras que se contemplan aquí, el sentido y el valor del trabajo sólo puede entenderse plenamente en el marco de una trama de actividades y dedicaciones como las de cuidar a los hijos y tener vida personal y de relaciones sociales de pareja en el seno de una familia. Las cuatro patas del “banco” social de la vida cotidiana. Así era su pasado en condiciones de normalidad. El trabajo, una de las patas, es considerado fundamental, pero no por eso deja de ser una de las patas que da sentido al conjunto de la trama social de la vida cotidiana y que adquiere sentido pleno dentro de la misma. Cuando falle y si falla (*Después de tantos años trabajando...*(GParados, 4)), la falta de trabajo (y no de cualquier trabajo, sino de un trabajo de verdad y no el inestable o mal pagado) supondrá una carencia vital, pero lo será también –y sobre todo– porque altera el ordenamiento total

² Las transcripciones de los cinco grupos de discusión se citarán del siguiente modo. Grupo de parados de larga duración: GParadosLD. Grupo de parados de corta duración: GParadosCD. Grupo de trabajadores en situación laboral precaria: GPrecarios. Grupo de mujeres en paro: GParadas. Grupo de trabajadoras en situación laboral precaria: GPrecarias. La transcripción de los grupos está accesible *online* en el repositorio de la biblioteca de la UCM.

de su vida cotidiana. Lo dice muy bien la expresión que da título al capítulo sobre el paro en la obra antes citada: “El paro como desorden del ordenamiento de la vida cotidiana” (Briales, 2015: 191). Lo que se sostiene aquí, en este artículo, es que el desorden no sólo lo produce el paro sino también el empleo inestable o poco remunerado (precario). De modo que lo que se “desordena” no es sólo la relación del trabajador y trabajadora³ con el trabajo y el empleo sino con todos los componentes de la trama de su vida cotidiana de pareja y familiar. Habrá que ver si y cómo es así.

El punto de partida es señalar el sentido y la experiencia que los trabajadores en paro o con empleo esporádico e inestable dan a la carencia de un empleo normal. La sensación que predomina entre ellos es la de *angustia*, de *verse perdido*, de *sentirse inútil y sin futuro*. *A nuestra edad (...) hemos estado trabajando toda la vida y de repente nos quedamos ¡plas!. Y encima sin ver la posibilidad de un futuro* (GParadosLD, 20). *Yo cuando no estoy trabajando, estoy angustiado. Soy un enfermo buscando trabajo*. (GPrecarios, 2). *El tema del trabajo, de la inestabilidad es un poco agobiante*. (GPrecarios, 2). *Te ves inútil, oxidándote y olvidado*. (GParadosCD). Entre las mujeres paradas o con empleo inestable, y por más que, como se muestra en Pérez de Guzmán (2015), su identidad laboral al igual que la de las mujeres españolas en su conjunto, se halle ya asentada firmemente en la sociedad española, no se encuentran tan frecuentemente expresiones similares tan rotundas. No por eso dejan de existir: *Me encanta mi profesión (...). Cuando me quedé en paro y me vi en casa me dije: “Dios mío, yo aquí me muero!”* (GParadas, 15).

Ante la carencia –angustiosa– del empleo o su irregularidad los hombres van a ocuparse, ante todo, en cumplir con dos objetivos: buscar trabajo por todas las vías (el ordenador es una referencia ineludible) y que no acaban de encontrar y, ante el vacío producido por la inactividad laboral y la reducción de ingresos consiguiente, asumir o, en su caso, incrementar la actividad de cuidados de los niños y de atención de la casa. Cuando describen su día a día, la atención permanente a sus hijos es lo que más resaltan. Pero no se trata sólo de la actividad de cuidar; también atienden las necesidades cotidianas de la casa. *Prácticamente las rutinas, las mías, son: llevar a los niños a la escuela, prepararles la comida, llevarles de nuevo a la escuela, la merienda, lavar, planchar, la casa...* (GParadosLD, 7). *Yo, mi vida es la casa, siem-*

³ El resultado general del trabajo de campo de esta investigación hace ver que la experiencia y el sentido que dan las mujeres a todos los componentes de la trama social de la vida cotidiana es netamente diferente al de los varones. Y lo mismo sucede en el caso de las situaciones de precariedad laboral. No obstante, con el fin de no alargar demasiado el artículo sólo se hará referencia a esas diferencias incidentalmente.

pre tengo cosas que hacer en casa (...) Esta mañana he estado en la cocina preparando la comida y recogiendo la cocina. Pero siempre hay cosas, siempre, siempre,.. (GParadosLD).

Cualquiera que haya sido su participación en este tipo de actividad en su normalidad precedente, para ellos la que llevan a cabo en la nueva situación cambia radicalmente su significado. Primero descubren y resaltan aspectos que nunca antes, cuando quienes lo hacían y/o se responsabilizaban de ello eran sus parejas, habían observado. Es un trabajo monótono, siempre igual, aburrido, sin fin y –lo resaltan con gran sorpresa– muy cansado. *Todo el día ocupado en la casa, no trabajo y en cambio se va el tiempo y no sé dónde se ha ido. Todos los días igual.* (GParadosCD, 4). *Te cansas más que trabajando.* (GParadosCD). Como contraste, su trabajo anterior les parece relajante. *(Estoy) deseando volver a trabajar para descansar.* (GParadosCD, 5).

En segundo lugar, el hecho de dedicarse al cuidado de los niños y de la casa como actividad materialmente prioritaria sin trabajar o trabajando sólo esporádicamente, supone para los varones y en tanto que varones un cambio radical en la organización de sus vidas, que interpretan como un desorden difícil de sobrellevar. *Estoy haciendo yo las funciones que antes hacía mi mujer (...) y me encuentro un poco frustrado. Llevo dos años haciendo esta labor y claro llega un momento en que un hombre necesita algo más, salir más del ámbito familiar y (...) no hay salida* (GParadosLD, 18). *Ahora (tras dos años y pico en paro) me encuentro fuera de juego respecto a lo que era mi baremo. (...) Y me tengo que preocupar de las cosas de la casa y de las cosas de las niñas* (GParadosLD, 2). *El cambio de rol (con respecto a nuestras parejas) nos toca las pelotas* (GParadosLD, 19). Y a la larga este “desorden” termina por originar tensiones y conflictos con sus parejas. *Yo hago las tareas de la casa, ella trabaja, como la cosa continúe ya empiezan las tensiones* (GParadosLD, 18). Si se piensa que, para muchos, *no hay salida por ningún lado* es lógico que contemplen las tensiones como inevitables.

Con todo, más allá de todos estos aspectos que los varones consideran negativos hay alguno que no lo es. La experiencia de ocuparse de los cuidados de los hijos y de todas las tareas de la casa les lleva a descubrir, como nunca lo habían hecho, el valor del trabajo doméstico que, en condiciones de su normalidad social precedente, realizaban sus parejas. *Lo que sí estoy observando es que esta situación nos ha llevado a entender muchos hombres el trabajo que las mujeres realizan, y que nosotros nunca hemos valorado. Ya no solo a nivel individual sino a nivel social. Ahora que nos toca, vemos... No sé ahora podremos decir de aquí a unos años: ¡cuidado!, lo que hace la mujer en casa, no hay dinero que lo pague.* (GParadosLD, 12). Queda

la duda acerca de si y cómo esta experiencia modificará definitivamente la concepción que tienen los varones del valor y sentido del trabajo doméstico y de las relaciones de pareja dentro del hogar en un sentido más igualitario.

Al contrario que en el caso de los hombres, para las mujeres emparejadas la situación de paro no va a suponer el mismo tipo de “desorden”. En su caso, en relación con la organización de la vida cotidiana el desorden consistirá en verse obligadas a ocuparse de la atención de los hijos y de la casa con mayor intensidad que en el tiempo de normalidad anterior a su desempleo. He aquí cómo transcurre un día normal de una mujer con trabajo precario: *Me levanto, llevo a los niños, una a la guardería, después voy corriendo al otro al cole (medio río), después corriendo a casa, recojo el desayuno, recojo la casa, si hay que limpiar algo se limpia, si no cocino o salgo a los mandaos. Vuelvo y se me ha ido toda la mañana, tengo que recoger a la niña de la guarda, tengo que recoger al niño del cole, vuelvo, comemos, recojo cocina (medio risas) y estoy un rato con los niños, jugamos un rato y, por la tarde salimos a la calle, si viene el padre de trabajar temprano, viene, si no yo con los niños, vamos a algún parquecillo o a alguna plazoleta, juegan un rato, para casa, hacer cena, ducha (risas), recoge después cuarto de baño, recoge, acuéstalos y básicamente así. Bueno entremedio algún día que estudio porque estoy estudiando ahí, estudio lo que sale ahora mismo de lo común, más o menos, horas de estudio que entremedio...* (GPrecarias, 2). *Es un sin parar desde que me levanto para llevar el niño al colegio hasta que me acuesto* (GParadas, 16). Cuando la pareja está en desempleo como pueda estarlo ella misma, la pareja echa un cable: *Yo mi pareja ahora mismo está en paro (...) y nada pues ahora mismo me echa un cable en casa* (GPrecarias, 4).

La relación que mantienen con el cuidado de sus hijos y la atención de la casa es muy distinta a la de los varones. Por más que el momento de verse sin trabajo y encerradas en casa pueda ser vivido como una experiencia casi trágica (*Cuando me quedé en paro y me vi en casa me dije: “Dios mío, yo aquí me muero!”* (GParadas, 15)), su adaptación a la nueva situación, hasta llegar a encontrar aspectos satisfactorios, suele ser muy superior a la de sus parejas. Una expresión que aparece con una relativa frecuencia en los grupos de discusión de mujeres es el de “reinventarse” para hacer frente a ella. “Reinventarse” significa que, aunque su ocupación principal ahora sean la casa y los hijos (por encima al menos de lo que era en el período de normalidad anterior), su horizonte se abre a otros objetivos. Prestar más atención a la educación de sus hijos, estudiar inglés, volver a estudiar, hacer deporte (y encontrar en él nuevas relaciones), colaborar con ONG,... (*Para mí, la situación de paro es) un período de aprendizaje y oportunidad, claro también de malestar* (GParadas, 16). Todo ello sin perder de vista que su principal y permanente objeto

de deseo es el de volver a trabajar. *Yo soy muy activa y estoy muy animada, cosa que no estaba al principio y sé que bueno que todo se solucionará y a ver si encuentro un trabajo* (GParadas, 3). *Yo lo que quiero realmente es trabajar y cobrar un sueldo. Es lo primero que quiero pero como no se puede, pues bueno voy a plantearme (volver a estudiar)* (GParadas, 15).

Para ellas la vuelta a la normalidad laboral y social supondrá por un lado recuperar el trabajo que tanto desean y, a la vez, lograr una reducción del tiempo que en situación de precariedad laboral dedican a sus hijos y a sus hogares. Algunas de ellas, tras su particular experiencia del ejercicio de la maternidad por razones de desempleo, reclamarán insistentemente que el trabajo normal futuro lo sea en unas condiciones temporales que les permitan una mayor dedicación al cuidado de sus hijos y de mayor calidad. *Necesitamos trabajar, pero de otra manera (...) con horarios más adaptados* (GPrecarias, 11). *Necesito un horario de mañana porque mi niño me necesita.* (GParadas, 14).

El desorden producido por el paro o la inestabilidad en el ordenamiento de la vida cotidiana no se produce sin más entre los trabajadores y trabajadoras afectados por el hecho de hallarse en una situación semejante. Esa situación es la que es y produce los efectos que produce porque dura, se prolonga en el tiempo, y trabajadoras y trabajadores no ven su final por ningún lado. El pesimismo y hasta derrotismo sobre su futuro laboral aparece expresado repetidamente en todos los grupos de discusión. Los varones en paro estarían *dispuestos a trabajar en cualquier cosa y en peores condiciones que antes.* (GParadosCD, 6). *Pero lo que te proponen es por tu cuenta, autónomo, que te pagues tú todo* (GParadosCD, 3). *Todo muy precario y muy mal pagado. Es un poco desesperante* (GPrecarios, 1). *No ven un porvenir en el que el trabajo vuelva a ser como lo fue. Vamos a quedarnos (...) no estancados en el desempleo sino en posibles trabajos donde vamos a cobrar mucho menos y a tener una presión jerárquica mucho mayor* (GParadosCD). El trabajo de verdad no llega, no hay futuro (GParadosCD). Algo parecido expresan las mujeres acerca de sus expectativas laborales de futuro. *Verte que trabajas toda la vida a no trabajar y hacerlo todo tú y a la situación económica que ha bajado un montón (...) El futuro lo veo muy negro* (GPrecarias, 11). *Como están las circunstancias tan cambiantes yo creo que ya la estabilidad poca, ni futura ni presente. Vamos que ya no puedes hacer un plan para el año que viene* (GPrecarias, 37).

Y, lo que parece especialmente relevante para entender el juicio que hombres y mujeres en desempleo o con empleos inestables hacen de su situación laboral es que su sentimiento de verse *a la deriva* (GParadosCD) o de *no tener futuro* (GParadosCD) o verlo *muy negro* (GPrecarias, 11), no se refiere sólo al trabajo sino al con-

junto de actividades y relaciones (de pareja) que constituye la trama social de su vida cotidiana. En el momento actual y viéndose condenados al paro u obligados/as a trabajar en trabajos precarios, la falta de un verdadero trabajo no desordena solamente su vida laboral, sino toda su vida. Si puede hablarse de precariedad no será solo de una precariedad laboral sino porque la falta de un trabajo normal desordena (“precariza”) el conjunto del ordenamiento de la vida cotidiana previo al momento de ruptura laboral. La falta de un trabajo normal termina por alterar la práctica y el sentido del resto de las actividades y relaciones de pareja. Todo cambia y, con frecuencia, muy negativamente. Un cambio al que los trabajadores y trabajadoras afectados se enfrentan muy debilitados con la *sensación extraña de ir a la deriva* (GParadosCD, 4). No es tan extraño que un parado pueda llegar a decir: *Me aburre abrir los ojos. Me da miedo* (GParadosLD, 20).

Se señalaba al principio que la conceptualización y el análisis que las ciencias sociales hacen del fenómeno de la precariedad laboral debe hacer frente y podía verse contaminado por el modo como es vivida y conceptualizada en el “polo del conocimiento ordinario y de la experiencia social”. La exposición que acaba de hacerse parece avalar no solo la existencia de esta conceptualización alternativa sino también la conveniencia de que la conceptualización científico-social asuma e integre en sus planteamientos esa contaminación. Algo parecido a ello es lo que vienen formulando y proponiendo algunas investigadoras sociales con el concepto de “sistema de trabajo-familia” (Naldini y Saraceno, 2011) y lo que otros hacemos mediante el recurso al concepto de trama social de la vida cotidiana (Prieto, 2015).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BOUFFARTIGUE, P. (2017): “Pécarité”: de quoi parle-t-on? En Bouffartigue P., Giannini M. y Lamanthe A. (2017): *Travail et crise: l'Europe du Sud un laboratoire?*, Roma, Sociologia del Lavoro.
- BOUFFARTIGUE, P. y BUSSO, M. (2011): “Précarité, informalité: une perspective Nord-Sud pour penser les dynamiques des mondes du travail”, en *Le Mondes du travail*, nº 9-10.
- BRIALES, A. (2015): “El paro como desorden del ordenamiento de la vida cotidiana”, en Prieto C., 2015: 191-214.
- MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (2008): “L'autre côté de la croissance en Espagne: une précarité qui se perpetue”, *Travail et Emploi*, 115, julio-septiembre 2008.
- NALDINI, M. y SARACENO, C. (2011): *Conciliare famiglia-lavoro. Vecchi e nuovi patti tra sessi e generazione*, Bologna, Il Mulino.

- PÉREZ DE GUZMÁN, S. (2015): “El trabajo: entre los cuidados, el tiempo libre y la problemática de la igualdad de género”, en Prieto C., 2015: 87-108.
- PRIETO, C., dir. y coord. (2015): *Trabajo, cuidados, tiempo libre y relaciones de género en España*, Madrid, Ediciones Cinca.
- PRIETO, C. y PÉREZ DE GUZMÁN, S. (2016): “La precariedad del empleo en el marco de las metamorfosis de la norma social de trabajo”, Torres Abero C., edit., *España. 2015. Situación social*, Madrid, CIS.
- WANDAVRA (2013): “Struggling with Precarity: from More and Better Jobs to Less and Lesser Work”, Wandavra, 12 Octubre de 2013 (Consulta *online*). <https://thedisorderofthings.com/2013/10/12/struggling-with-precarity-from-more-and-better-jobs-to-less-and-lesser-work/>
- ZAOUCHE-GAUDRON, C. y SAUCHOU, P. (2005): “Précarités”. Introduction, *Empan*, 2005/4, nº 60.

Jan Drahokoupil
Brian Fabo

Subcontratación, deslocalización
y la deconstrucción del empleo:
viejos y nuevos retos



Segelboot vor Brücke. Paul Adolf Seehaus.

Este artículo analiza el vínculo entre la subcontratación y la organización espacial del trabajo. Comienza presentando los distintos tipos de procesos que sirven para trasladar el trabajo más allá de los límites geográficos y de la empresa, comentando las repercusiones que esto puede tener sobre la naturaleza del empleo e identificando los aspectos estratégicos relevantes para los trabajadores, así como las posibles respuestas normativas. Se considera que la subcontratación, y también la deslocalización, representan unos mecanismos mediante los cuales pueden evadirse las normas establecidas para regular las relaciones laborales, con los consiguientes efectos negativos en términos de salario y condiciones laborales. En este contexto, la tecnología desempeña un papel básico no solo ayudando a socavar la base política de la relación laboral, sino también debilitando su lógica económica al reducir los costes de transacción necesarios para acceder al trabajo mediante mecanismos del mercado y para coordinar diversas actividades en distintos ámbitos geográficos. Por último, dada la naturaleza territorial de los mecanismos normativos existentes, la dimensión espacial resulta clave para comprender la incidencia de la subcontratación, al igual que las posibilidades de hacer frente a dichas prácticas mediante respuestas normativas.

LA subcontratación, definida como el desplazamiento de las actividades realizadas dentro de una compañía a sus proveedores, se ha convertido en un fenómeno generalizado. Su difusión se ha visto favorecida por avances en las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), avances que también han facilitado la división adicional de los procesos laborales en tareas que pueden externalizarse o trasladarse de lugar, incluso más allá de las fronteras del país. De este modo, las redes de producción de muchos sectores se han vuelto cada vez más fragmentadas. Incluso organizaciones del sector público han considerado la subcontratación. Además, los avances recientes en las TIC han dado pie al ascenso de las denominadas plataformas de subcontratación por Internet, entre las que se incluyen servicios de economía colaborativa, o *crowdsourcing*, tales como Amazon Mechanical Turk, y plataformas de trabajo autónomo bajo demanda, como Upwork. Todo esto parece estar llevando la subcontratación a un nuevo nivel, en cuanto que estas plataformas permiten un acceso al trabajo directamente a través del autoempleo en lugar de usar subcontratistas, como pasaba con la externalización tradicional.

Recortar los costes laborales mediante rebajas salariales, incrementando la intensidad del trabajo y/o trasladando los costes de flexibilidad a los trabajadores, no es más que una de las motivaciones por las que se decide llevar el trabajo más allá de los límites geográficos y de la empresa. No obstante, estas decisiones a menudo resultan en una deconstrucción de la relación laboral al burlar los reglamentos del mercado de trabajo y de las instituciones de negociación colectiva y de representación de los trabajadores, que son de naturaleza territorial y a menudo quedan restringidos por los límites de la empresa. Así pues, cualquier cambio que se produzca en dichos límites o en la geografía en la que se lleva a cabo el trabajo seguramente acabe incidiendo en el empleo, en las condiciones laborales y en las relaciones industriales.

Este artículo analiza el vínculo entre la subcontratación y la organización espacial del trabajo. Presentaremos una introducción de los distintos tipos de procesos que sirven para trasladar el trabajo más allá de los límites geográficos y de la empresa, comentaremos las distintas repercusiones que esto puede tener sobre la naturaleza del empleo e identificaremos los aspectos estratégicos relevantes para los trabajadores, así como las posibles respuestas normativas. Consideramos que la subcontratación, y también la deslocalización, representan una serie de mecanismos mediante los cuales pueden evadirse las instituciones establecidas para regular las relaciones de empleo, con los consiguientes efectos negativos en términos de salario y condiciones laborales. En este contexto, la tecnología desempeña un papel básico no solo a la hora de ayudar a socavar la base política de la relación laboral, sino también debilitando la lógica económica. Más concretamente, el uso de la tecnología reduce los costes de transacción necesarios para acceder al trabajo mediante mecanismos del mercado y para coordinar diversas actividades en distintos ámbitos geográficos. Tal como demuestra el ejemplo de las plataformas, la tecnología puede servir también para abordar fallos del mercado que proporcionan la racionalidad económica de las relaciones laborales. Por último, dada la naturaleza territorial de los mecanismos normativos existentes, la dimensión espacial resulta clave para comprender la incidencia de la subcontratación, al igual que las posibilidades de hacer frente a dichas prácticas mediante respuestas normativas.

Comenzaremos analizando los distintos procesos implicados en la subcontratación y deslocalización tradicionales, presentaremos pruebas de su prevalencia y de su impacto sobre las condiciones laborales y las relaciones de empleo, y estudiaremos el papel mediador de las distintas instituciones y las estrategias empleadas por los sindicatos y otros representantes de los trabajadores. Siguiendo la misma estructura, analizaremos a continuación el papel que desempeñan las plataformas de subcontratación por Internet. Esto nos permitirá evaluar hasta qué grado representan nuevos retos que requieren respuestas normativas también novedosas.

SUBCONTRATACIÓN Y DESLOCALIZACIÓN: SE CUESTIONAN LAS INSTITUCIONES QUE REGULAN EL EMPLEO

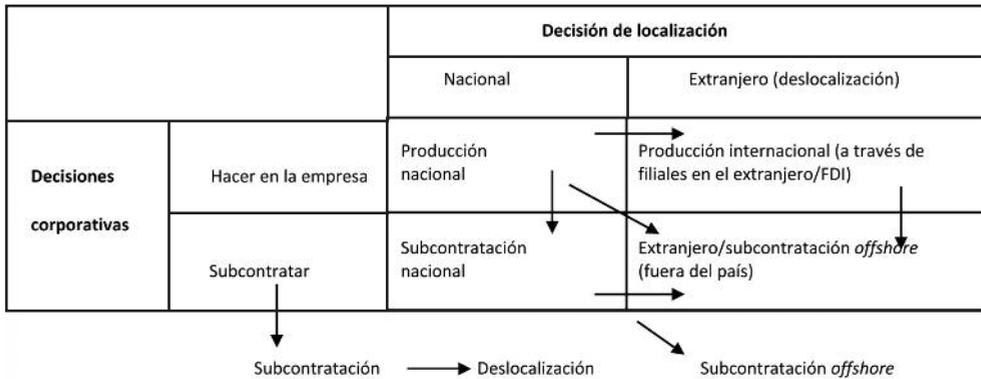
La subcontratación y la deslocalización hacen referencia a una serie de procesos relacionados, pero diferentes, que conllevan la reestructuración de la organización del trabajo y un traslado de las actividades más allá de los límites geográficos y de la empresa. En primer lugar, y definida como la transferencia de las actividades

realizadas dentro de una empresa a sus proveedores, la subcontratación puede estar relacionada con tipos muy diversos de reestructuración de una empresa. En un extremo del espectro, una empresa podría optar por deshacerse de actividades que sean relativamente independientes de otras líneas de su negocio. De manera similar, una multinacional podría tomar la decisión de proporcionar productos o servicios a mercados de ciertas regiones a través de distribuidores independientes, o incluso abandonar algún mercado en su totalidad. Además, la subcontratación podría conllevar una desintegración vertical de la cadena de valor cuando una empresa se centra en un segmento menor de actividades y transfiere actividades tales como la producción o distribución a otras compañías.

En el extremo contrario del espectro está la subcontratación de actividades primarias de creación de valor dentro de las áreas comerciales básicas (la denominada subcontratación estratégica), que también incluye la desagregación de procesos de soporte empresarial tales como las TI, servicios de atención al cliente, facturación o contabilidad. Este tipo de subcontratación podría implicar también depender de trabajadores contratados a través de intermediarios del mercado laboral (trabajadores de ETT) o autónomos para que se encarguen de algunas de sus actividades básicas. Es precisamente este área del espectro la que puede incidir de forma directa sobre las condiciones de trabajo y las relaciones de empleo, y donde la decisión de externalizar el trabajo a menudo se ve motivada por el deseo de eludir las instituciones del mercado laboral y conseguir un ahorro económico rebajando la calidad de las condiciones laborales.

La segunda distinción que hemos de tener en cuenta es la existente entre la subcontratación y la deslocalización (véase la Tabla 1). La subcontratación hace referencia a la externalización de actividades internas a proveedores (la decisión de “hacer o adquirir”), que pudieran encontrarse en el mismo país (o incluso en el mismo centro de producción) o en el extranjero. La deslocalización tiene que ver con la reubicación de actividades en otros países (por un coste menor), aunque estos proveedores extranjeros pudieran formar parte de la misma compañía que externaliza la labor.

TABLA 1
Subcontratación y deslocalización



Fuente: Drahokoupil (2015a), adaptado de Sako (2005) y Olsen (2006).

Tanto la subcontratación como la deslocalización influyen en la eficacia de las estructuras de representación de los trabajadores y de las instituciones de negociación colectiva y, por consiguiente, en la capacidad de ejercer control sobre sus condiciones laborales por parte de los trabajadores. Mientras la subcontratación conlleva la transferencia de actividades y trabajadores fuera del ámbito de las instituciones de relaciones de empleo en la empresa, la deslocalización va un paso más allá, suponiendo el cambio a un régimen normativo diferente. Las instituciones transnacionales de relaciones laborales, como los comités de empresa europeos (CEE) y los convenios transnacionales de empresa, si existen, entran en juego cuando se produce la deslocalización a filiales en el extranjero.

Las decisiones de subcontratar se toman a menudo con el fin de eludir los reglamentos de instituciones de relaciones laborales a nivel de empresa y/o del mercado de trabajo nacional (Batt y Nohara, 2009; Crouch, Schröder y Voelzkow, 2009; Doellgast, Batt y Sørensen, 2009; Holst, 2014; Drahokoupil, 2015b). El debilitamiento de las estructuras de representación de los trabajadores y el menoscabo de las estrategias sindicales por la reestructuración mediante subcontratación podría exacerbar la repercusión negativa de la subcontratación y la deslocalización sobre las condiciones laborales. Dentro del contexto de Estados Unidos, Weil (2014) demostró que las empresas, y las “empresas líderes” en particular, han hecho uso de la subcontratación, de franquicias y de la gestión de la cadena de suministro para recortar los costes laborales eliminando las responsabilidades inherentes a la gestión de mano de obra (véase también Kalleberg, 2013; Warhurst *et al.*, 2012, que llegaron a conclusiones similares partiendo de pruebas obtenidas en todo el mundo).

Hay muchas maneras en que la deslocalización y la subcontratación pueden limitar la capacidad de negociación de los trabajadores. Además, la dirección de la empresa puede utilizar el espectro de la reestructuración para obtener concesiones en la negociación colectiva si amenaza con reducir el número de empleados (por ejemplo, Doellgast y Greer, 2007; Flecker, 2009). En tales situaciones, los sindicatos a veces optan por proteger al núcleo central de trabajadores permitiendo el uso de trabajadores periféricos, a los que normalmente se emplea en peores condiciones y con una menor protección laboral. Ya se ha generalizado el uso de trabajadores de ETT como medida de flexibilidad en el sector automovilístico, y existen también otros mecanismos, como las estrategias de fijación de márgenes que limiten las rentas potenciales de las filiales de la compañía en las que los trabajadores gozan de una mayor capacidad de negociación, como ha ocurrido en el sector automovilístico norteamericano (Sly y Soderbery, 2014).

Por último, los efectos de la subcontratación y la deslocalización (en términos de sus implicaciones para las relaciones industriales y la posibilidad de aplicar los reglamentos del mercado laboral) se difuminan cuando la externalización se utiliza para importar trabajadores del extranjero. El hecho de subcontratar a intermediarios del mercado laboral transnacional se ha empleado para eludir las normas laborales del país de acogida y como elemento de arbitraje entre los distintos entornos normativos (Lillie y Wagner, 2015; véase también Bernaciak, 2015). Los retos que conlleva integrar a trabajadores migrantes en las estructuras de relaciones industriales del país han limitado la eficacia de las instituciones nacionales (por ejemplo: Danaj y Sippola, 2015).

Esta “doble movilidad” (Altreiter, Fibich y Flecker, 2015) supone en sí misma un desafío especial para las relaciones laborales: mientras la amenaza de la reubicación del trabajo da ventaja a las empresas, la movilidad laboral da acceso a habilidades profesionales y, por lo tanto, menoscaba el “poder local” (del centro de trabajo, *power of the place*), lo que, a su vez, divide a los trabajadores y hace que estén dispuestos a aceptar unas condiciones laborales y un salario inferiores. Esta configuración facilita unas prácticas laborales “hipertayloristas”, jornadas laborales prolongadas, un mayor control sobre los trabajadores y una flexibilidad numérica extrema. La “doble movilidad” se consigue mediante la subcontratación a intermediarios del mercado laboral que permiten acceder a trabajadores situados fuera de la ubicación de la empresa. Además, “encierran” la mano de obra extranjera mediante acuerdos de alojamiento.

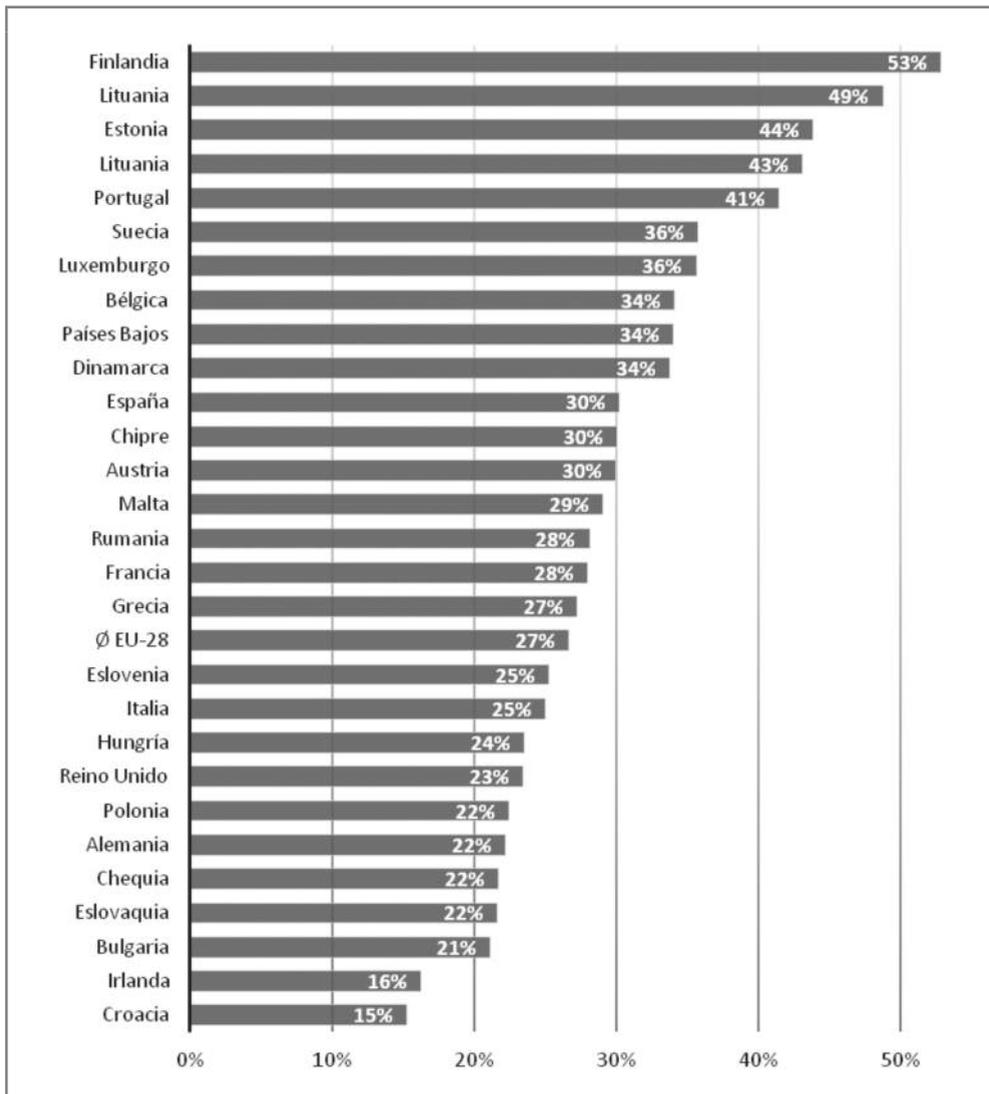
ALCANCE DE LA SUBCONTRATACIÓN Y DE LA DESLOCALIZACIÓN

El alcance de la subcontratación y de la deslocalización difiere sustancialmente de unos países a otros, lo que demuestra que la decisión de las empresas de parti-

cipar en ellas refleja las oportunidades y limitaciones existentes a nivel nacional. Así pues, las empresas de distintas regiones recurren a diferentes formas de flexibilidad, en función de las condiciones existentes en su país (por ejemplo: Flecker, 2009; Lallement, 2011). Los estudios confirman la existencia de una importante diversidad nacional, aunque sin encontrar un patrón dominante que explique esta diversidad (por ejemplo: Mol *et al.*, 2014).

FIGURA 1

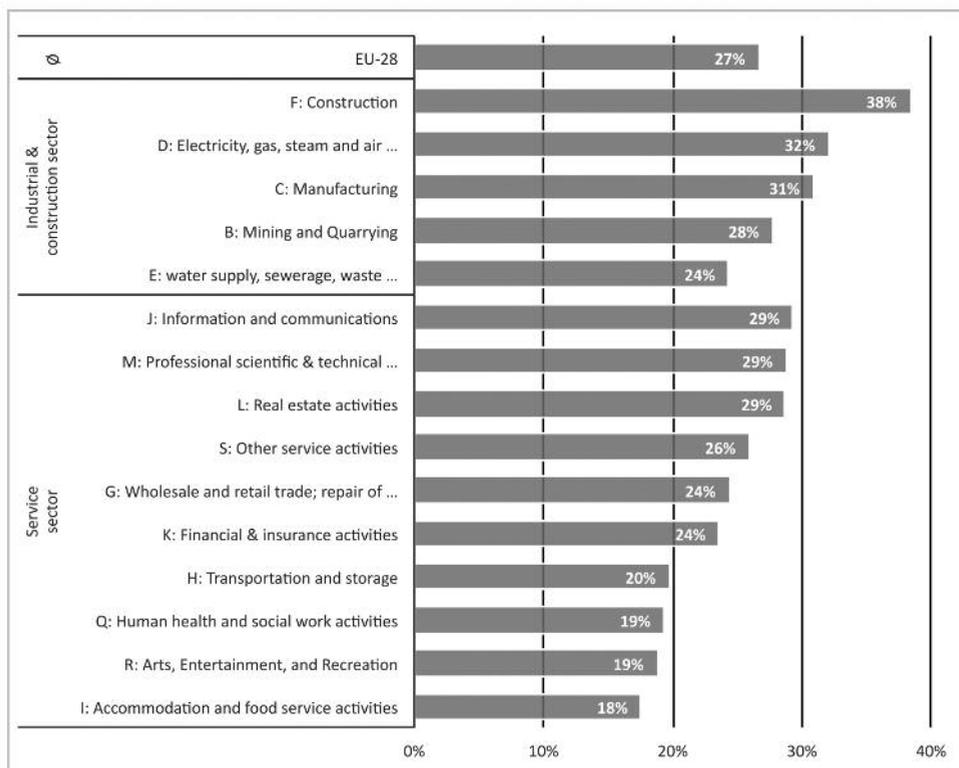
Subcontratación de la producción de bienes o servicios en la UE-28



El análisis de Kirchner (2015) nos permite comparar las diferencias existentes en el grado en que se emplea la subcontratación en los distintos Estados miembros de la UE y entre sectores económicos concretos. El análisis se ha basado en la Encuesta sobre empresas europeas de 2013 y sus datos permiten realizar una comparación singular entre todos los Estados miembros, que revela que la subcontratación es muy prevalente en los países nórdicos y en los Estados bálticos, y menos frecuente en la Europa central y oriental, que parece mantenerse como un destino importante de deslocalización en el viejo continente (véase la Figura 1).

Las diferencias entre países no varían incluso cuando se analizan en función del tamaño de la empresa, su contenido especializado y la composición del sector. De hecho, los niveles de subcontratación en los distintos sectores de un mismo país suelen estar muy relacionados. Los sectores manufacturero, de TIC y de la construcción suelen ser los que más trabajo externalizan (Figura 2). Se obtiene así una

FIGURA 2
Los distintos sectores y la subcontratación de la producción de bienes o servicios en la UE-28



visión de conjunto de resultados muy específicos para cada país, aparentemente marcados por las instituciones y normativas nacionales, que, por ejemplo, pueden suponer incentivos para las empresas, en el sentido de obtener acuerdos de flexibilidad alternativos.

REPERCUSIÓN SOBRE EL EMPLEO Y LAS CONDICIONES LABORALES

La atención popular se ha centrado en la mayoría de las ocasiones en los procesos de deslocalización, porque conllevan la transferencia directa de puestos de trabajo al extranjero. Son muchos los estudios dedicados al impacto de la deslocalización, o subcontratación *offshore* (fuera del país), sobre el empleo, la desigualdad y la productividad, y la mayoría de ellos revela un efecto de potenciación de la desigualdad que cuadra con la previsión teórica de que el comercio permitirá aumentar los salarios relativos de los trabajadores más cualificados. Por su parte, los trabajadores expuestos a la deslocalización experimentan importantes pérdidas de ingresos por causa del desempleo (véase una perspectiva general en Hummels, Munch y Xiang, 2016).

Las pruebas empíricas señalan que quienes más pierden con la deslocalización en muchos países son los trabajadores menos cualificados (por ejemplo: Feenstra y Hanson, 1996; Hijzen, Görg y Hine, 2005; Geishecker, Görg y Munch, 2010). Por ejemplo, Hummels *et al.* (2013) demuestran, partiendo de datos de Dinamarca, que los trabajadores poco cualificados desplazados de las empresas que han sufrido el impacto de la deslocalización pierden un 21% de sus ingresos el año siguiente al traslado, y cinco después continúan sustancialmente por debajo del nivel anterior al desplazamiento. Algunos estudios también muestran que se dan repercusiones negativas para los trabajadores más cualificados, especialmente en servicios¹, mientras que las pruebas sobre la demanda global de mano de obra siguen sin ser concluyentes. Los efectos sobre la productividad de la subcontratación *offshore* no revelan un patrón claro, aunque se observan unos efectos positivos algo mayores en los servicios (Olsen, 2006).

El impacto de la subcontratación nacional se ha estudiado algo menos porque resulta más complicado cuantificarla. Documentando el drástico crecimiento de la subcontratación nacional ocurrida en Alemania desde principios de los años 90,

¹ Para un análisis más detallado, véase Winkler (2013).

Goldschmidt y Schmieder (2015) mostraron que los salarios de los puestos de trabajo subcontratados eran aproximadamente un 10–15% inferiores a los de puestos similares que no se habían subcontratado. Su estudio también observó que las pérdidas salariales asociadas a la subcontratación parten de una pérdida de rentabilidad de la empresa, lo que parece indicar que los ahorros en costes laborales son una razón importante por la que las empresas deciden contratar estos servicios fuera. Además, la subcontratación ha contribuido al aumento de la desigualdad salarial en Alemania, y tan solo la ocurrida en los servicios de limpieza, seguridad y logística es responsable de alrededor del 10% del incremento en la desigualdad experimentado desde los años 80.

La repercusión de la subcontratación y la deslocalización sobre las condiciones laborales y las relaciones industriales ha recibido una menor atención en las investigaciones sobre subcontratación/deslocalización. Las pruebas disponibles se basan principalmente en estudios monográficos comparativos. El proyecto de estudio del ISE sobre subcontratación ha recopilado datos comparativos a nivel internacional, que ofrecen una visión general sobre el impacto de la subcontratación en diversos sectores, entre los que se incluyen la logística y la alimentación, los servicios de atención al cliente en servicios públicos, departamentos informáticos en centros de salud, *call center* en el sector de telecomunicaciones, servicios públicos de construcción, procesamiento de carne y astilleros (Drahokoupil, 2015b). Los estudios mostraron en todos los casos que se había producido un deterioro en la situación y las condiciones de empleo, con una incidencia negativa en la calidad del empleo, mayor riesgo de estrés tanto en las ubicaciones de origen como en las de destino, trabajos menos gratificantes y con menores oportunidades de formación, y unas condiciones laborales y salariales peores para los trabajadores poco cualificados y para los puestos más fáciles de subcontratar.

Como ya se ha comentado, la pérdida de calidad en el empleo a menudo está relacionada con la inexistencia de negociaciones a nivel de empresa (o los convenios colectivos en el sector público) y la normativa nacional de las relaciones laborales, así como las evaluaciones comparativas y la negociación de concesiones. Al mismo tiempo, la reorganización de los procesos laborales es un mecanismo básico a través del cual la subcontratación y la deslocalización pueden incidir directamente en las condiciones laborales y en la calidad del trabajo. En este contexto, resulta útil distinguir entre la subcontratación y la integración de procesos laborales (véase la Tabla 2), y esto es especialmente relevante para entender la subcontratación tanto de servicios comerciales como las TI como la creación de centros de servicios compartidos

(subcontratación de procesos comerciales)². Se requiere una profunda transformación del proceso laboral para poder separar unas tareas de otras dentro del lugar de envío (Ramioul y van Hootegem, 2015).

De hecho, las empresas pueden optar por centralizar ciertas actividades sin tener que subcontratarlas, para conseguir economías de escala y/o aprovechar los beneficios de la especialización, lo que podría tener un impacto transformativo sobre los procesos laborales y la calidad del trabajo similar a la propia subcontratación, quedando las actividades dentro de la empresa aunque posiblemente transferidas a otra ubicación. Al mismo tiempo, las empresas pueden externalizar y trasladar actividades tales como ciertos procesos relacionados con los RR HH sin tener necesariamente que integrarlos. Dicha separación puede repercutir también en los procesos y la calidad del trabajo, y convertirse en un primer paso para crear un centro (externo) de servicios integrados (consultar Gospel y Sako, 2010).

TABLA 2
Subcontratación e integración/transformación del proceso de trabajo

		Organización del proceso de trabajo	
		No cambia	Integra/transforma
Decisiones corporativas	Hacer en la empresa	Interno, desintegrado	Prestación de servicios integrados
	Subcontratar	Subcontratado, desintegrado	Subcontratación con servicios integrados

Fuente: Drahokoupil (2015a), adaptado de Gospel y Sako (2010).

EL PAPEL DE LAS INSTITUCIONES Y DE LAS ESTRATEGIAS DE LOS TRABAJADORES

Los factores y procesos que condicionan y median en los resultados de la subcontratación y la deslocalización, incluida la función de las instituciones e interlocu-

² Siguiendo la misma lógica y con implicaciones similares, podríamos hacer una distinción entre la deslocalización y la integración/transformación del proceso laboral.

tores existentes, no están suficientemente estudiados. Especialmente limitadas y poco unificadas son las pruebas cuantitativas al respecto. Por ejemplo, Kramarz (2008) descubrió, partiendo de datos de Francia, que los salarios son superiores en empresas con sindicatos fuertes, y que las variables de deslocalización apenas tienen efectos significativos en términos estadísticos sobre la remuneración. Al mismo tiempo, dichas empresas experimentaron disminuciones en el empleo e incrementos en la deslocalización durante el período comprendido entre 1986–1992.

El análisis de Milberg y Winkler (2013, pp. 190–204) de los países de la OCDE entre los años 2000 y 2008 mostró que el gasto público en empleo y protección social aumentó el impacto positivo de la deslocalización en la participación de la retribución de asalariados en valor añadido bruto (participación de los salarios en la distribución de la renta), y que la legislación de protección del empleo no incidió en este contexto (aunque sí presentaba un impacto negativo cuando se incluía el período de 1991 en adelante). Este análisis demostró también que la deslocalización está relacionada con una menor inseguridad económica (y una mayor participación laboral) en los países que cuentan con instituciones del mercado de trabajo más solidarias (es decir, el “modelo Rhineland”, en el que se incluyen Bélgica, Alemania, Austria y Suecia, y el “modelo de flexiguridad”, que incluye a Dinamarca, Finlandia y Países Bajos). La densidad sindical tuvo efectos positivos en los modelos de todos estos autores, salvo en el caso de los países mediterráneos. Además, el efecto positivo de los sindicatos parecía cobrar más fuerza cuanto más flexibles fueran las instituciones del mercado laboral.

Geishecker *et al.* (2010) observaron el efecto de las instituciones del mercado laboral comparando la incidencia de la deslocalización sobre los salarios en Dinamarca, Reino Unido y Alemania. La subcontratación internacional apenas se sintió en los salarios de Dinamarca, donde son bastante rígidos en contraste con la protección del empleo; por consiguiente, se esperaba que los ajustes básicamente tuvieran que ver con la cantidad de trabajo y no con el precio. En el Reino Unido, que tiene un mercado laboral más flexible, tanto los salarios de los trabajadores más cualificados como de los menos preparados se vieron reducidos por la subcontratación a la Europa del este, donde, a su vez, los trabajadores cualificados se vieron favorecidos por una subcontratación a países (más avanzados) de fuera de la Europa oriental. En Alemania, a los trabajadores mejor preparados les perjudicó la subcontratación hacia la Europa del este, mientras que los menos cualificados tuvieron que hacer frente a reducciones salariales cuando se subcontrató trabajo fuera de la citada región.

Los estudios-caso comparativos demuestran que una implicación real de los trabajadores en las decisiones relativas a la subcontratación, así como su planificación

y puesta en marcha, es una condición previa básica para que los resultados les sean satisfactorios (Drahokoupil, 2015b). Además, su implicación a menudo resulta crucial para el éxito de los procesos de subcontratación también desde la perspectiva de la empresa (Giustiniano *et al.*, 2015). Así pues, la voz de los trabajadores representa en muchos sentidos el bien colectivo. No obstante, las instituciones para una implicación eficaz de los trabajadores ven dificultada su labor por los cambios en los límites de las empresas y por la creciente fragmentación en las redes de producción.

Los sindicatos desempeñan un papel clave a la hora de garantizar que se mantenga la relevancia de la base institucional para una representación eficaz de los trabajadores. De todos modos, la experiencia destaca la necesidad de emplear estrategias innovadoras para llegar hasta los trabajadores periféricos y de organizar y movilizar más allá de los límites de la empresa (Drahokoupil, 2015b). Existen diversos ejemplos de estrategias que han conseguido ampliar la representación colectiva y la protección legal a grupos externalizados, a menudo mediante el uso de herramientas poco tradicionales, tales como la denuncia pública. Sin embargo, al final, algunas campañas resultaron ser más eficaces que otras. Muchas de las que más éxito tuvieron se basaron en la capacidad histórica de negociación de los sindicatos con los propietarios para negociar los límites a las externalizaciones (Doellgast, Sarmiento-Mirwaldt y Benassi, 2015). El problema subyacente es la ausencia de instituciones eficaces que permitan la representación de los trabajadores más allá de los límites corporativos y nacionales.

Los ejemplos de una representación efectiva de los trabajadores en cadenas de valor fragmentadas a menudo combinan una organización eficaz con el apoyo de instituciones y reglamentos a nivel nacional y europeo. Entre las soluciones con mejores resultados se incluyen el uso de convenios colectivos para volver a regular las relaciones laborales mediante internalización (aunque a menudo a costa de otras concesiones) y políticas públicas tales como unos estándares mínimos, comprobaciones rigurosas del empleo autónomo y una mayor responsabilidad del contratista ante delitos contra la protección social nacional/las leyes laborales, como se observó en los sectores de la limpieza o la construcción. Contar con sólidos convenios sectoriales puede ser útil para mitigar los efectos de la competencia en el lugar de trabajo, aunque estos solamente existen en un número limitado de sectores y países.

El aumento de la subcontratación también hace que sea especialmente relevante la existencia de regulaciones eficaces sobre el trabajo de las ETT, el autoempleo y el traspaso de empresas o centros de actividad. Dichas regulaciones son un importante recurso para los sindicatos y para los representantes de los trabajadores. Asimismo, la experiencia ha demostrado que la ejecución eficaz de dichos estándares

legales a menudo exige la existencia de instituciones bien engrasadas para dar voz a los trabajadores. Aunque el trabajo de las ETT y el traspaso de empresas o centros de actividad son aspectos regulados a nivel de la UE, las pruebas revelan que estas regulaciones a menudo no han logrado garantizar los derechos de los trabajadores. Y el grado de transposición de las Directivas de la UE en cada uno de los estados miembros presenta variaciones notables (Drahokoupil, 2015b).

En cualquier caso, y en último término, se requieren instituciones europeas de participación de trabajadores eficaces para abordar la reestructuración mediante subcontratación, dado que lo normal es que se produzca entre distintos países. Las instituciones transnacionales, como es el caso de los comités de empresa europeos (CEE), y los acuerdos de empresa a nivel internacional deben emplearse para establecer estándares comunes y limitar el margen para concesiones relacionadas con la competencia en el lugar de trabajo (Doerflinger y Pulignano, 2015).

Finalmente, la contratación de trabajadores emigrantes a través de intermediarios del mercado laboral se ha convertido en la norma en muchos sectores, muy especialmente en el de la construcción. Sin embargo, la formación del mercado laboral paneuropeo no se visto equiparada por la introducción de mecanismos regulatorios y de cumplimiento normativo con los que se pueda garantizar una protección eficaz de los derechos de los trabajadores. El desplazamiento de trabajadores está regulado por la legislación de la UE (Directiva 96/71/EC), pero la ejecución de las normas establecidas se ve dificultada por la compleja mezcla de estándares legales de los países de origen y destino. Por ello, las infracciones son difíciles de detectar y las opciones de ejecución por parte de las inspecciones de trabajo están muy limitadas (Lillie y Wagner, 2015). La ampliación de las disposiciones de responsabilidad en cadena podría acometer algunos de estos problemas normativos. Además, para contar de forma eficaz con la voz de los trabajadores en los sectores con los mercados laborales más móviles se requiere el establecimiento de una organización sindical transnacional (Danaj y Sippola, 2015).

LAS PLATAFORMAS DE INTERNET: ¿LOS SUBCONTRATISTAS DEFINITIVOS?

Si pensamos en la dinámica contemporánea de la subcontratación, hemos de tener en cuenta el impacto del cambio por motivos tecnológicos de la organización laboral, especialmente en lo que tiene que ver con el creciente papel de Internet en la intermediación laboral (Askitas y Zimmermann, 2015). Si bien es cierto que ya se planteó el papel de la Red de redes en la intermediación laboral a principios de siglo (Autor, 2001), la relevancia de esta función se ha disparado drásticamente desde

entonces. En un principio, Internet se utilizaba como un tablón de anuncios para conseguir una propagación eficiente de puestos vacantes entre quienes buscaban trabajo. Este sigue siendo el caso hasta cierto punto y podemos aprender mucho sobre el mercado laboral analizando los puestos de trabajo que se ofrecen por Internet (Mýtna-Kureková, Beblavý y Thum-Thysen, 2015); sin embargo, el verdadero papel que desempeña es mucho más amplio en este momento (Lenaerts, Beblavý y Fabo, 2016). Uno de los avances más curiosos que han surgido es la aparición de las plataformas *online* de subcontratación, que han trascendido el papel de Internet como mero tablón de anuncios y lo han incorporado a la organización del trabajo como tal. Dicho en pocas palabras, un conductor de Uber o un diseñador web de Upwork probablemente no sean siquiera conscientes de dónde se encuentra físicamente la organización para la que trabajan. Lo que les importa es la plataforma virtual que les asigna el trabajo y gestiona los pagos.

No obstante, el conocimiento de estas plataformas está aún en pañales. En junio de 2016, la Comisión Europea publicó una Comunicación sobre una “Agenda europea para la economía colaborativa” (Comisión Europea, 2016), en el que se emplea el concepto de “economía colaborativa” para hacer referencia a las plataformas de Internet que permiten facilitar un acceso temporal a bienes y servicios, incluida la subcontratación de mano de obra. El documento de apoyo incluía una definición bastante vaga de la economía colaborativa a la que se describía como “modelos de negocio en los que se facilitan actividades por parte de plataformas de Internet que crean un mercado abierto para el uso temporal de bienes o servicios, a menudo proporcionados por personas físicas”. El hecho de contar con una definición tan genérica nos deja poco con lo que trabajar para comprender la repercusión de esta nueva economía en la sociedad. Asimismo, la Comunicación señala que todavía no existe siquiera homogeneidad en el uso de la terminología. A la economía colaborativa también se le denomina en ocasiones “consumo colaborativo”, “economía entre iguales” (P2P) o “economía bajo demanda”, entre otras opciones. Obviamente, se trata de términos tendenciosos que apuntan en direcciones diferentes. Lamentablemente, la Comisión siguió utilizando también el confuso término “economía colaborativa” en la consulta sobre los retos para el acceso a la protección social de personas en cualquier forma de empleo dentro del marco del Pilar Europeo de Derechos Sociales (Comisión Europea, 2017).

La colaboración o la interacción entre iguales obviamente representa algo muy distinto del hecho de compartir, y todo ello difiere bastante del significado asociado al concepto de “bajo demanda”. De manera similar, el concepto de “colaboración” normalmente no está relacionado con un “mercado, en el que se facilita el uso de bienes y servicios”. Además, las plataformas de subcontratación más importantes

representan de hecho transacciones estándar del mercado cuya descripción más exacta sería “alquilar”, más que “compartir”³. Por consiguiente, proponemos hablar de una “economía de plataformas”, dado que el fenómeno subyacente es el uso de plataformas de Internet que rebajan los costes de transacción relacionados con la subcontratación de mano de obra y con el acceso temporal a diversos bienes y servicios.

Las plataformas de subcontratación proporcionan un servicio de intermediación que vincula la demanda de mano de obra con la oferta existente. De este modo permiten la organización del acceso al trabajo a través del mercado, incluso en contextos en los que el uso de un servicio como este fuera demasiado costoso o donde los fallos del mercado exigieran la intervención normativa de instituciones laborales. Así pues, hay tres aspectos importantes. En primer lugar, las plataformas proporcionan un algoritmo que facilita una vinculación eficaz de oferentes y demandantes de mano de obra. En segundo, la tecnología reduce los costes de transacción en la medida en que las plataformas pueden facilitar también microtransacciones. Y en tercero, las plataformas proporcionan servicios que reducen o gestionan los riesgos implicados en las transacciones del mercado, haciendo frente de este modo a fallos del mercado tales como una información incompleta sobre el proveedor de mano de obra o sobre el riesgo de estafa. Estos servicios incluyen sistemas de reputación y seguimiento, así como mecanismos estándar de seguro y servicios legales contra el fraude.

Resumiendo, el concepto clave de nuestro análisis son los menores costes de transacción, puesto que observamos que el valor añadido de esta nueva economía reside en la posibilidad de facilitarle tanto a las empresas como al individuo la posibilidad de acceder a bienes y servicios y a trabajadores justo cuando se necesitan, en lugar de nociones abstractas sobre colaboración o uso compartido. Y al rebajar las barreras a la entrada, la economía de plataformas puede ampliarse hasta esferas previamente informales/ajenas al mercado, por ejemplo haciendo que cuidar mascotas se convierta en un trabajo remunerado (De Groen, Maselli y Fabo, 2016).

Para poder apreciar en su totalidad la variedad de servicios incluida bajo el concepto de plataformas *online* y comprender plenamente su impacto, hemos de tener en cuenta también la variedad de plataformas existente. La primera distinción debe hacerse entre plataformas que facilitan el acceso a bienes o inmuebles y las que

³ Véase también <http://olivierblanchard.net/stop-calling-it-the-sharing-economythat-isnt-what-it-is/>.

permiten acceder a trabajadores autónomos o a servicios. Así, por un lado nos encontramos con mercados virtuales como eBay, y de alquiler inmobiliario como Airbnb. Y por otro, tenemos plataformas como TaskRabbit y TakeLessons que ponen en contacto a los usuarios que lo requieran con proveedores de mano de obra. Sin embargo, no existe una separación claramente definida entre ambos tipos, y ciertas plataformas de bienes tangibles pueden tener importantes consecuencias para el mercado laboral. Analicemos el ejemplo de Airbnb, una plataforma importante mediante la que sus usuarios pueden alquilar su residencia privada (en su totalidad o alguna habitación dentro de una vivienda habitada). A simple vista, esta plataforma no debería tener demasiada relevancia para el mercado laboral. No obstante, la propia plataforma ha admitido que muchos de sus usuarios no utilizan la plataforma para complementar sus ingresos alquilando ocasionalmente su casa, sino que alquilan una serie de viviendas vacías como si fueran minihoteles⁴. Esto requiere distintas formas de mano de obra, como: limpieza, contabilidad y mantenimiento, de las que puede hacerse cargo el propietario mismo, pero que, de hecho, a menudo se subcontratan a terceras personas, quienes, a su vez pueden realizar el trabajo o ser, de nuevo, intermediarios.

La segunda distinción es la existente entre plataformas que organizan mercados locales de mano de obra o de intercambio de bienes y las que organizan o crean mercados a escala trans-local y/o global. De hecho, mientras algunas compañías como Airbnb y Uber son corporaciones internacionales, muchas de las plataformas existentes operan exclusivamente a escala local; por ejemplo, ListMinut, a través de la que pueden conseguirse servicios como fontanería, clases particulares o cuidado de mascotas, pero solamente en Bélgica. Un caso especial sería el de las plataformas web “puras”, como Amazon Mechanical Turk, TaskRabbit o Upwork, que no cuentan con componentes *offline* y en las que el trabajo que se desarrolla, como la introducción de datos, programación o diseño de páginas web, se realiza exclusivamente por la red.

Por último, resulta útil diferenciar entre plataformas que facilitan el acceso a un trabajo para el que se requiere una capacitación de baja a media (como los de entrada de datos o para conducir un taxi) y los que ofrecen actividades que requieren una gran cualificación (como el diseño de interiores). La Tabla 3 presenta una categorización de las plataformas *online* en función del nivel de las destrezas necesarias y de la naturaleza local o virtual de los trabajos.

⁴ <http://www.bloomberg.com/news/articles/2016-02-25/airbnb-says-itremoved-1-500-listings-in-new-york-before-data-release>.

TABLA 3
Estructura de las plataformas de trabajo

	Cualificación baja/media	Cualificación alta
Servicios virtuales/globales	P.e. MTurk	P.e. Upwork, 99designs, CoContest
Servicios físicos/locales	P.e. ListMinut, TaskRabbit, Uber	P.e. TakeLessons

Fuente: De Groen, Maselli y Fabo (2016).

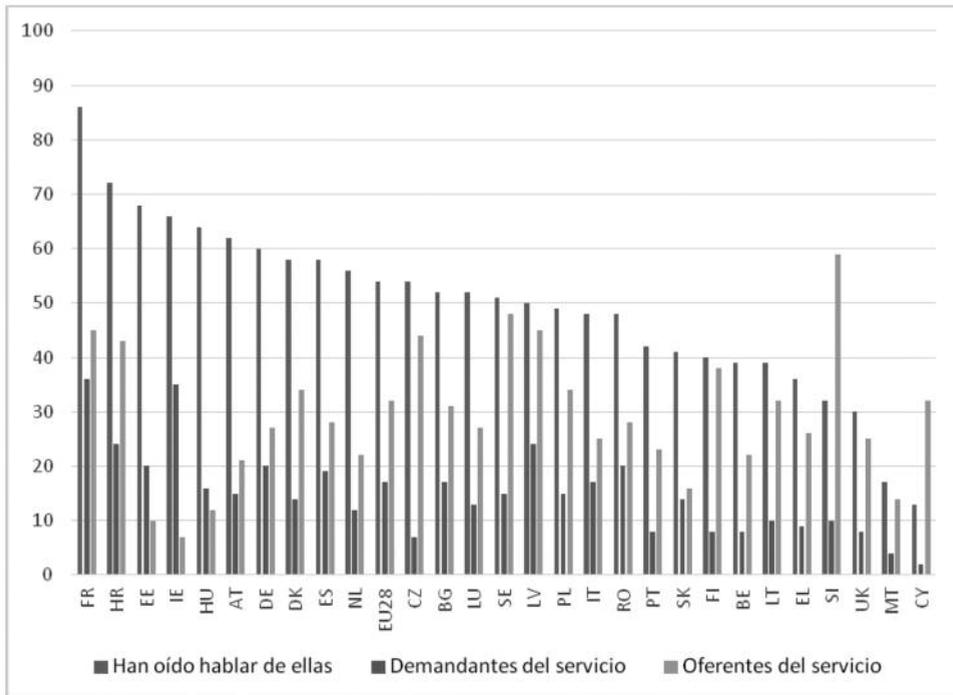
¿ESTÁ MUY GENERALIZADA LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS?

Resulta evidente la importancia cada vez mayor que está cobrando la economía de plataformas. La compañía de servicios de taxis Uber ha pasado de ser una compañía local advenediza a convertirse en una corporación global con un valor de mercado de más de 60.000 millones de dólares USA en tan solo cinco años, por lo que ya es la *start-up* de más rápido crecimiento de la historia (Steinmetz, 2016). Y la popularidad de las plataformas no se ha limitado a los inversores de capital. Las empresas tradicionales también han invertido en plataformas que pueden ser un reto para sus modelos comerciales. Por ejemplo, FedEx se ha hecho con DoorDash y car2go pertenece ahora a Daimler. Este flujo de entrada de capitales ha dado alas al rápido crecimiento de la economía de plataformas. Un informe extensamente citado de PricewaterhouseCoopers (2015) pronostica un crecimiento en los ingresos de los sectores clave de la “economía colaborativa” de los 15.000 millones de dólares USA actuales a unos 335.000 millones para 2035. Ni que decir tiene que tal predicción a tan largo plazo tiene un valor relativo y que no todas las economías colaborativas son plataformas de Internet, aparte de que no todas las plataformas pertenecen a la economía colaborativa. No obstante, sí existe un consenso bastante generalizado en que se trata de un ámbito que está creciendo rápidamente. Los cálculos de la Comisión Europea sobre el tamaño de la “economía colaborativa” son bastante parejos: los ingresos de estas plataformas en Europa se han valorado en torno a los 17.000 millones de dólares USA, y el 17% de los ciudadanos de la UE ha utilizado los servicios ofrecidos por las mismas al menos en una ocasión (Comisión Europea, 2016; Eurostat, 2016).

De todos modos, existen grandes diferencias entre países. Donde mejor se conocen estas plataformas es en Francia, Croacia y Estonia, mientras que en Chipre, Malta y el Reino Unido son poco conocidas. Un aspecto interesante es que suele

haber más trabajadores que usuarios en estas plataformas, lo que puede indicar que los clientes son a menudo empresas y no personas físicas. En general, las plataformas captan la atención de un sector demográfico joven, más educado y urbano (Eurostat, 2016).

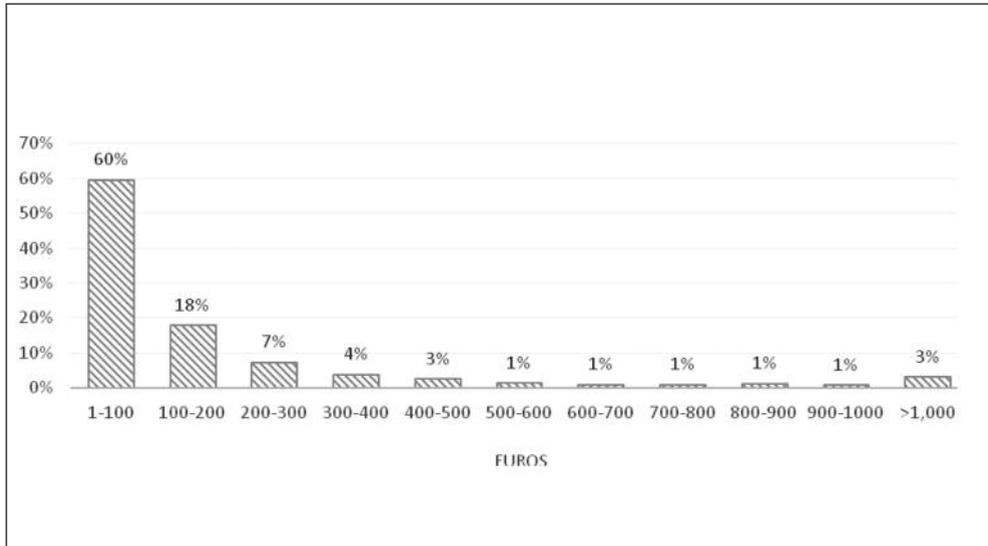
FIGURA 3
Conocimiento y uso de las plataformas online



Fuente: Eurostat (2016).

Con todo, persisten ciertas preguntas importantes sobre la intensidad del trabajo. Las pruebas empíricas indican que el compromiso en las plataformas es a menudo algo excepcional para los trabajadores potenciales, que se registran en la aplicación y hacen uno o dos trabajos... para luego desaparecer para siempre (véase el ejemplo de la plataforma ListMinut en la Figura 4). Es probable que algunos de ellos lo intenten en otras plataformas, pero muchos probablemente ya no vuelvan. Según la encuesta del Eurobarómetro, solo el 15% de los trabajadores de estas plataformas ofrecen sus servicios periódicamente, mientras que el 28% lo harán en una única ocasión (Eurostat, 2016). Sigue abierta la cuestión de la sostenibilidad de las plataformas de trabajo pasado el tiempo en que a la gente le apetezca probar algo nuevo.

FIGURA 4
Distribución de ganancias en la plataforma ListMinut



Fuente: De Groen, Maselli y Fabo (2016).

IMPACTO DE LAS PLATAFORMAS DE INTERNET EN EL MERCADO DE TRABAJO

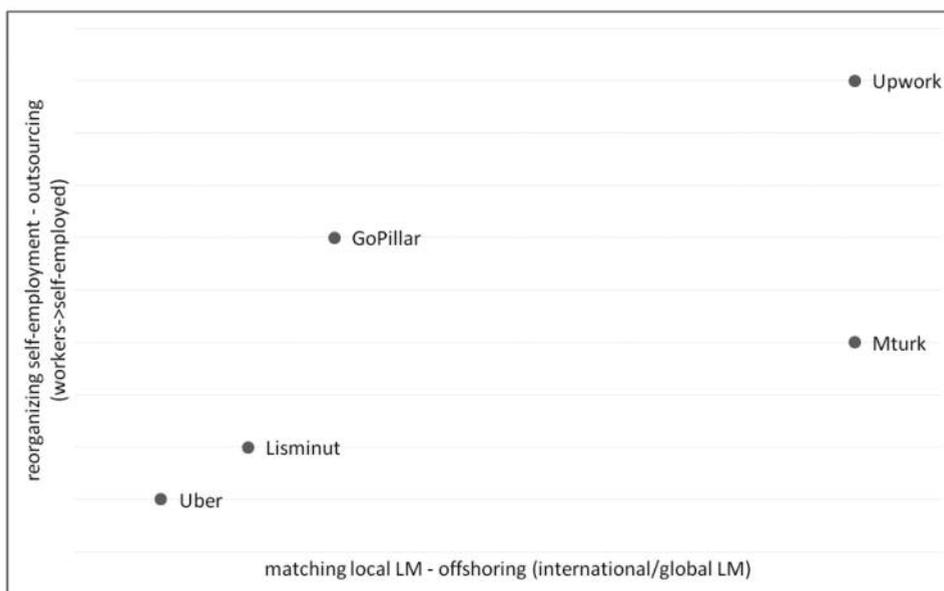
La variedad de plataformas analizadas conlleva diferentes repercusiones para el mercado laboral. Las distinciones entre los distintos tipos de plataformas y comentarios son útiles también para comprender el impacto que cada una de ellas puede tener. En primer lugar, las plataformas pueden facilitar la organización mediante el empleo autónomo de actividades que tradicionalmente dependían de una relación laboral, y posiblemente sea este el impacto transformativo más radical que merece la atención de los legisladores. No obstante, hasta la fecha lo que han hecho las plataformas de más éxito ha sido reorganizar sectores en los que ya existía cierta forma de autoempleo. Uber es el ejemplo más claro, pero también hay plataformas como CoContest que parecen limitarse a servicios que han dependido del empleo autónomo en el pasado (p.e.: arquitectos) (véase Maselli y Fabo, 2015).

En segundo lugar, las plataformas pueden facilitar la prestación de servicios de forma remota, lo que podría dar lugar a una deslocalización del trabajo desde los

mercados laborales locales. Ejemplos de ello serían Amazon Mechanical Turk, que vincula a trabajadores de todo el mundo, o la plataforma belga de diseñadores de interiores CoContest, que puede poner en contacto a diseñadores serbios con clientes de Italia (Ipeirotis, 2010; Maselli y Fabo, 2015; Berg, 2016). Algo que merece la pena destacar es que PwC (2015) identifica ciertos servicios locales, como los de transporte, comida a domicilio, provisión de alojamiento y arte/ocio entre los ámbitos en los que seguramente crezca la economía colaborativa, lo que puede indicar que el efecto de la deslocalización quizá no resulte crucial, al menos a corto plazo.

La Figura 5 presenta algunas de las plataformas más importantes en relación con las dos distinciones clave que básicamente se corresponden con la diferencia entre deslocalización/subcontratación. Algunas plataformas se centran en reorganizar la vinculación de actividades que ya se organizan sobre la base del autoempleo y se mantienen a nivel local (muy especialmente Uber); luego están las que de hecho deslocalizan el trabajo que tradicionalmente habría realizado el mercado laboral local con trabajadores asalariados y que se envía a trabajadores autónomos en ubicaciones de bajo coste (Upwork). Resulta destacable que los cuadrantes de la esquina superior izquierda estén vacíos, dado que las plataformas de éxito no parecen, de momento, haber logrado reorganizar los mercados laborales locales para pasar de las relaciones laborales tradicionales al empleo autónomo.

Figura 5
Las plataformas y sus distintas repercusiones



En tercer lugar, las plataformas hacen que aumente la competencia al rebajar las barreras a la entrada incluso si no transforman el trabajo asalariado en autoempleo, lo que provoca presiones sobre las condiciones laborales y salariales. Este es el caso de Uber, que hace que compitan conductores profesionales con estudiantes o personas en excedencia por paternidad que quieran incrementar sus ingresos de forma ocasional.

En cuarto lugar, los mecanismos relativos a la reputación que emplean las plataformas contribuyen también a la influencia del marketing en el mundo del trabajo. Los rituales de “mendigar y hacerse propaganda” (*begging and bragging*) asociados al mundo académico moderno, al periodismo *freelance* o a la creación artística son características prominentes del trabajo en estas plataformas de Internet (Boyce *et al.*, 2007; Huws, 2014).

Por último, las plataformas pueden facilitar un mayor desglose de las actividades laborales hasta dejarlas en tareas individuales que, a su vez, se diferencian entre las que requieren el trabajo de una “cabeza” creativa y muy especializada y las que pueden dejarse para las “manos”. Mientras que el trabajo de las “cabezas” se asocia a un nivel elevado de calidad de empleo en términos de salario y otras cuestiones, las “manos” se ven amenazadas constantemente por la deslocalización y la automatización (Huws *et al.*, 2009). Esto puede llegar a alcanzar formas muy extremas en algunas plataformas *online*, especialmente Amazon Mechanical Turk, donde los usuarios a menudo realizan tareas tales como identificar objetos en una imagen por una tarifa de tan solo 0,01 dólares.

Por lo tanto, las plataformas pueden contribuir a la precarización del trabajo. De hecho, hay muchos aspectos en que esta nueva economía les resulta sorprendentemente familiar a quienes investigan el empleo precario. Por ejemplo, el uso habitual de eufemismos tales como “socios” (Uber) cuando se habla de trabajadores es un signo común de una práctica a la que ya se denominó en el pasado “falso autoempleo” (Jorens y van Buynder, 2008). Se espera que los trabajadores se presenten en todo momento como una “mercancía valiosa” a un amplio abanico de clientes y que se ofrezcan para realizar trabajos individuales para que los seleccione algún cliente, como si fueran un producto de un catálogo, mientras permanecen atrapados en trabajos precarios, estigmatizados y sin futuro (Boyce *et al.*, 2007; Huws, 2014).

El rápido crecimiento en importancia de las plataformas puede suponer también que cada vez se establezcan con más frecuencia los estándares laborales sobre la base de las prácticas de la economía de plataformas (de Groen y Maselli, 2016). Sundararajan (2016) presenta una visión aún más radical, pues considera que las

relaciones laborales, así como las propias plataformas, serán sustituidas en el futuro por interacciones virtuales entre iguales (P2P), desplazando así los aspectos más rígidos de las formas de capitalismo existentes en la actualidad.

Aunque este panorama pudiera parecerle descabellado a algunos, lo cierto es que ya podemos ver estas nuevas formas de organización del trabajo. Un estudio cualitativo realizado por el Oxford Internet Institute sobre trabajadores asiáticos que proporcionaban destrezas técnicas a empresas occidentales mediante plataformas, descubrió la aparición de una red bastante compleja de personas procedentes del mundo desarrollado y con distintos grados de destreza para aprovechar las oportunidades que aporta esta nueva forma de trabajo (Lehdonvirta *et al.*, 2015). Aparte de los trabajadores técnicamente cualificados que puedan trabajar en la plataforma, estas redes a menudo cuentan con individuos capaces de tener una comunicación eficiente con los clientes y con otras personas que prestan servicios a los trabajadores de la plataforma a cambio de una parte de las ganancias. Así pues, no sorprende que en especial las plataformas puramente virtuales y sin fronteras hayan captado la atención de los investigadores. Degryse (2016), por ejemplo, habla sobre el empoderamiento del capital por parte de las plataformas hasta un grado que le permitiría eliminar todos los límites de los marcos normativos y fiscales nacionales.

REGULAR LAS PLATAFORMAS DE INTERNET

El impacto del aumento de las plataformas *online* dependerá de la reacción de los legisladores. En vista del rápido crecimiento de la economía colaborativa / bajo demanda y la creciente politización de las plataformas manifestada en protestas contra Uber y Airbnb, en particular, existe cada vez más presión por terminar con la laxa situación actual y para que se regule el sector (Fabo, Karanovic y Dukova, 2017). Con gran frecuencia, las quejas más generalizadas de quienes trabajan en estas plataformas son los bajos salarios y, paradójicamente, la falta de control sobre el horario laboral (véase, por ejemplo: Berg, 2016). La falta de seguro es otra preocupación importante para quienes se dedican a repartir comida: los accidentes, incluso con lesiones graves, son muy habituales entre los ciclistas. Así pues, la respuesta normativa deberá abordar el problema del salario y de las condiciones laborales. No basta con, por ejemplo, garantizar la portabilidad de los sistemas de seguro, pues esta no conlleva seguridad alguna, especialmente si el problema son los bajos salarios.

El aspecto básico del debate tiene que ver con la propia naturaleza del trabajo en plataformas, concretamente si constituye empleo o no. En este sentido, la Comi-

sión considera que el empleo es, en principio, toda relación laboral que cumpla los tres criterios siguientes: una relación subordinada, la naturaleza del trabajo y la remuneración ofrecida. La Comisión especifica que muchos de los argumentos comunes de las plataformas, como el hecho de que los trabajadores no estén supervisados en todo momento y que el trabajo no se produzca de forma continuada, no son suficientes para evitar clasificar este trabajo como una relación laboral (Comisión Europea, 2016).

No obstante, dada la precaria posición de los trabajadores de las plataformas, podríamos ir un paso más allá y decir que representan una categoría de trabajadores que requiere una protección especial, de manera similar a las disposiciones normativas existentes para el trabajo a tiempo parcial, de duración determinada o de ETT. Además, los legisladores deberían plantearse una extensión de los convenios colectivos a categorías más amplias de trabajadores y no solo a los trabajadores asalariados, lo que también incluiría a quienes trabajan en plataformas.

Al mismo tiempo, los trabajadores que no puedan considerarse empleados deberían quedar protegidos por reglamentos aplicables al empleo autónomo o mediante alguna protección específica para plataformas. De momento, los trabajadores autónomos no tienen acceso a sistemas de protección social con un nivel comparable al que disfrutaban los trabajadores estables (véase OCDE, 2015).

En el caso del trabajo verdaderamente ocasional, como muestran de Groen *et al.* (2016), ya existen estatutos de empleo específicos en muchos países europeos, normalmente limitados por los ingresos máximos permitidos, registros especiales u otras condiciones. Por consiguiente, podría afirmarse que, en el caso de los trabajadores realmente ocasionales, existen con frecuencia diversos modos legales de garantizar que la relación laboral no esté excesivamente regulada, dada la naturaleza informal del trabajo.

Además, los trabajadores autónomos (de plataforma) deberían poder organizar y suscribir convenios colectivos. En la UE no se permite, en principio, la organización de trabajadores autónomos bajo el Artículo 101 TFEU. La jurisprudencia de la UE ha excluido a los “falsos autónomos” de la aplicación del Artículo 101 (Caso C 413/13). Las decisiones de los tribunales nacionales sobre si quienes trabajan en estas plataformas deberían considerarse empleados, trabajadores autónomos o falsos autónomos determinan el ámbito por el que se regulan los salarios y condiciones laborales a través de convenios colectivos, pero los casos deberán evaluarse en función de las reglas sobre la competencia de la UE. En su lugar, los convenios colectivos deberían poder extenderse a categorías más generales de trabajadores que

solamente a los “empleados”, para incluir a quienes operan en plataformas. En este momento, la legislación de muchos Estados miembros no incluye la posibilidad de que los trabajadores autónomos suscriban convenios colectivos o queden cubiertos por ellos.

La experiencia preliminar ha demostrado con claridad que las plataformas, especialmente las que operan en los mercados laborales locales, no quedan fuera del alcance de los marcos regulatorios existentes. Las plataformas que establecen condiciones salariales y contractuales, como Uber o Deliveroo, son las más compatibles con una protección que se aproxime, o se ajuste totalmente, a la protección estándar de los trabajadores. De hecho, Uber paga un salario mínimo garantizado por hora en algunos mercados. En Bélgica, los trabajadores de Deliveroo disponen de un convenio, negociado por la agencia SMart, que incluye un salario mínimo por hora, una jornada laboral mínima, seguro contra lesiones en el trabajo y seguridad social. De todos modos, se requiere un marco normativo que permita ampliar estas disposiciones a grupos más amplios de trabajadores.

Las plataformas que reorganizan los mercados locales son también más fáciles de regular, dado que tanto los clientes como los proveedores comparten la misma jurisdicción. La tendencia oligopólica derivada de los efectos de la red facilita también la labor a los organismos reguladores a la hora de centrarse en las pocas plataformas dominantes, como ha ocurrido con Airbnb y, en ocasiones, con Uber. En este caso, las plataformas proporcionan una oportunidad de regularizar diversas actividades no declaradas puesto que su modelo permite una supervisión eficiente de microtransacciones, así como su incorporación a los sistemas fiscales y de seguro.

En el extremo opuesto del espectro se encuentran aquellas plataformas, como CrowdFlower y Upwork, que facilitan la prestación remota de servicios, y que pudieran resultar en la deslocalización del trabajo desde los mercados laborales locales, con frecuencia hacia otros países. Esta es una razón por la que sería útil contar con un marco único para toda la UE, aunque se requerirán soluciones adicionales para la subcontratación fuera de este espacio económico.

Por último, las plataformas del tipo de Upwork o Mechanical Turk, que asignan trabajos mediante distintos tipos de subastas o “concursos” (que solamente pagan a los ganadores, mientras que los rivales hacen el trabajo sin que se les abone nada) exigen la creación de nuevas instituciones de protección que puedan hacer frente a problemas específicos de dichos concursos, como la ausencia de un mecanismo de reclamación en caso de no recibir el pago o de prácticas desleales al especificar el contenido del trabajo. De nuevo, el reto principal consiste en obtener un pago digno.

CONCLUSIÓN

La subcontratación, tanto si se produce en un entorno tradicional “*offline*” como si se basa en una plataforma de subcontratación por Internet, conlleva una serie de desafíos. Los más acuciantes tienen que ver con las relaciones laborales. El temor a que las dinámicas de subcontratación puedan conducir en muchos casos a una mayor incertidumbre y precarización para los trabajadores parece plenamente justificado.

Concretamente, la evolución hacia un trabajo “bajo demanda” somete a una presión indebida a los trabajadores, quienes adolecen de una grave falta de seguridad en lo que respecta a sus ingresos y empleo, en un sistema del que salen especialmente beneficiados los empleadores. Este efecto puede verse reforzado cuando la subcontratación vaya acompañada de la deslocalización, con la consiguiente carrera hacia el abismo.

El segundo cambio importante relacionado con la subcontratación tiene que ver con la reorganización del contenido del trabajo, que puede asociarse a la fragmentación de trabajos en tareas que posteriormente realizarán distintos trabajadores, en ocasiones en distintas partes del mundo. Opcionalmente, puede producirse mediante un incremento del requisito de “mendigar y hacerse propaganda” (*begging and bragging*) a expensas del propio trabajo. Los efectos de estos cambios conforman un tema insuficientemente investigado y que merece la atención de estudios futuros.

Finalmente, el crecimiento de las plataformas de subcontratación en Internet trae consigo el riesgo de potenciar la marginalización y la estigmatización de grupos vulnerables, tales como los jóvenes, las minorías o los inmigrantes. Esto conlleva la responsabilidad de garantizar que los trabajadores de las plataformas conserven su dignidad y derechos, en lugar de convertirse en parte de un explotado *cibertariado* global, con consecuencias sociales y políticas potencialmente graves.

La creciente politización de este asunto brinda nuevas oportunidades a los actores relevantes, incluidos los sindicatos –representativos tanto de sectores tradicionales como más novedosos– y, como es lógico, a las autoridades, para crear las “reglas del juego”. Este proceso implicará necesariamente el establecimiento de barreras entre el mercado y la sociedad; entre el fomento de la colaboración y la comercialización del espacio público; entre los beneficios y el bienestar social. Como resultado de esto, el debate sobre las plataformas podría dar lugar a un debate normativo mucho más amplio sobre el tipo de sociedad en el que queremos vivir.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALTREITER, Carina; FIBICH, Theresa y FLECKER, Jörg (2015): “Capital and Labour on the Move: The Dynamics of Double Transnational Mobility”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahokoupil, 67–87. Brussels: European Trade Union Institute.
- ASKITAS, Nikolaos y ZIMMERMANN, Klaus F. (2015): “The Internet as a Data Source for Advancement in Social Sciences”, *International Journal of Manpower* 36 (1): 2–12. doi: 10.1108/IJM-02-2015-0029.
- AUTOR, David H. (2001): “Wiring the Labor Market”, *The Journal of Economic Perspectives* 15 (1): 25–40.
- BATT, Rosemary y NOHARA, Hiroatsu (2009): “How Institutions and Business Strategies Affect Wages: A Cross-National Study of Call Centers”, *ILR Review* 62 (4): 533–52. doi: 10.1177/001979390906200404.
- BERG, Janine (2016): “Income Security in the on-Demand Economy: Findings and Policy Lessons from a Survey of Crowdworkers”, ILO Working paper. http://www.ilo.org/travail/whatwedo/publications/WCMS_479693/lang-en/index.htm.
- BERNACIAK, Magdalena, ed. (2015): *Market Expansion and Social Dumping in Europe*, London: Routledge.
- BOYCE, Anthony S.; RYAN, Ann Marie; IMUS, Anna L. y MORGESON, Frederick P. (2007): “Temporary Worker, Permanent Loser? A Model of the Stigmatization of Temporary Workers”, *Journal of Management* 33 (1): 5–29. doi: 10.1177/0149206306296575.
- COMISIÓN EUROPEA (2016): “Communication on a European Agenda for the Collaborative Economy”, COM(2016) 356. Brussels: European Commission. <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>.
- COMISIÓN EUROPEA (2017): “First Phase Consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a Possible Action Addressing the Challenges of Access to Social Protection for People in All Forms of Employment in the Framework of the European Pillar of Social Rights”, consulta documento C(2017) 2610. Brussels: European Commission. <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>.
- COMISIÓN EUROPEA (2016): “A European Agenda for the Collaborative Economy”, <http://ec.europa.eu/DocsRoom/documents/16881>.
- CROUCH, Colin; SCHRÖDER, Martin y VOELZKOW, Helmut (2009): “Regional and Sectoral Varieties of Capitalism”, *Economy and Society* 38: 654–78.

- DANAJ, Sonila y SIPPOLA, Markku (2015): “Organizing Posted Workers in the Construction Sector”, en *Organizing Posted Workers in the Construction Sector*, editado por Jan Drahekoupil, 217–35. Brussels: European Trade Union Institute.
- DE GROEN, Willem Pieter; MASELLI, Ilaria y FABO, Brian (2016): “The Digital Market for Local Services: A One-Night Stand for Workers? An Example from the On-Demand Economy”, CEPS Special Report ID 2766220. Brussels: Centre for European Policy Studies.
<https://papers.ssrn.com/abstract=2766220>.
- DEGRYSE, Christophe (2016): “Digitalisation of the Economy and Its Impact on Labour Markets”, SSRN Scholarly Paper ID 2730550. Rochester, NY: Social Science Research Network.
<http://papers.ssrn.com/abstract=2730550>.
- DOELLGAST, Virginia; BATT, Rosemary y SØRENSEN, Ole H. (2009): “Introduction: Institutional Change and Labour Market Segmentation in European Call Centres”, *European Journal of Industrial Relations* 15 (4): 349–71. doi: 10.1177/0959680109344366.
- DOELLGAST, Virginia y GREER, Ian (2007): “Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations”, *British Journal of Industrial Relations* 45 (1): 55–76. doi: 10.1111/j.1467-8543.2007.00602.x.
- DOELLGAST, Virginia; SARMIENTO-MIRWALDT, Katja y BENASSI, Chiara (2015): “Union Campaigns to Organize across Production Networks in the European Telecommunications Industry: Lessons from the UK, Italy, Sweden and Poland”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahekoupil, 199–216. Brussels: European Trade Union Institute.
- DOERFLINGER, Nadja y PULIGNANO, Valeria (2015): “Outsourcing and Collective Bargaining in the Recent Crisis: Implications for Employment in Multinationals”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahekoupil, 255–76. Brussels: European Trade Union Institute.
- DRAHOKOUPIL, Jan (2015a): “Introduction”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahekoupil, 9–21. Brussels: European Trade Union Institute.
- DRAHOKOUPIL, Jan, ed. (2015b): *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, Brussels: European Trade Union Institute.
- EUROSTAT (2016): “Flash Eurobarometer 438: The Use of Collaborative Platforms”, <http://ec.europa.eu/COMMFrontOffice/PublicOpinion/index.cfm/ResultDoc/download/DocumentKy/72885>.

- FABO, Brian; KARANOVIC, Jovana y DUKOVA, Katerina (2017): "In Search of an Adequate European Policy Response to the Platform Economy", *Transfer: European Review of Labour and Research*, April, 1024258916688861. doi: 10.1177/1024258916688861.
- FEENSTRA, Robert C. y HANSON, Gordon H. (1996): "Globalization, Outsourcing, and Wage Inequality", *American Economic Review* 86 (2): 240–45.
- FLECKER, Jörg (2009): "Outsourcing, Spatial Relocation and the Fragmentation of Employment", *Competition & Change* 13 (3): 251–66. doi: 10.1179/102452909X451369.
- GEISHECKER, Ingo; GÖRG; Holger y MUNCH, Jakob Roland (2010): "Do Labour Market Institutions Matter? Micro-Level Wage Effects of International Outsourcing in Three European Countries", *Review of World Economics* 146 (1): 179–98. doi: 10.1007/s10290-009-0039-9.
- GIUSTINIANO, Jan Luca; MARCHEGANI, Lucia; PERUFF, Enzo y PIROLO, Luca (2015): "Business Outcomes of Outsourcing: Lessons from Management Research", en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahokoupil, 47–65. Brussels: European Trade Union Institute.
- GOLDSCHMIDT, Deborah y SCHMIEDER, Johannes F. (2015): "The Rise of Domestic Outsourcing and the Evolution of the German Wage Structure", Working Paper 21366. National Bureau of Economic Research. <http://www.nber.org/papers/w21366>.
- GOSPEL, Howard y SAKO, Mari (2010): "The Unbundling of Corporate Functions: The Evolution of Shared Services and Outsourcing in Human Resource Management", *Industrial and Corporate Change* 19 (5): 1367–96. doi: 10.1093/icc/dtq002.
- GROEN, Pieter Willem de y MASELLI, Ilaria (2016): "The Impact of the Collaborative Economy on the Labour Market", SSRN Scholarly Paper ID 2790788. Rochester, NY: Social Science Research Network. <http://papers.ssrn.com/abstract=2790788>.
- HIJZEN, Alexander; GÖRG, Holger y HINE, Robert C. (2005): "International Outsourcing and the Skill Structure of Labour Demand in the United Kingdom", *The Economic Journal* 115 (506): 860–78. doi: 10.1111/j.1468-0297.2005.01022.x.
- HOLST, Hajo (2014): "'Commodifying Institutions': Vertical Disintegration and Institutional Change in German Labour Relations", *Work, Employment and Society* 28 (1): 3–20. doi: 10.1177/0950017012464423.
- HUMMELS, David; MUNCH, Jakob R. y XIANG, Chong (2013): "Globalization, Labour Market Institutions and Wage Structure", *Nordic Economic Policy Review* 1/2013: 75–98.
- HUMMELS, David; MUNCH, Jakob R. y XIANG, Chong (2016): "Offshoring and Labor Markets", IZA Discussion Paper 9741. <ftp.iza.org/dp9741.pdf>.

- HUWS, Ursula (2014): *Labor in the Global Digital Economy: The Cybertariat Comes of Age*, New York: Monthly Review Press.
- HUWS, Ursula; DAHLMANN, Simone; FLECKER, Jorg; HOLTGREWE, Ursula; SCHONAUER, Annika; RAMIOUL, Monique y GEURTS, Karen (2009): “Value Chain Restructuring in Europe in a Global Economy”, <http://uhra.herts.ac.uk/handle/2299/14452>.
- IPEIROTIS, Panagiotis G. (2010): “Demographics of Mechanical Turk”, CeDER Working Paper -10-01. <http://archive.nyu.edu/handle/2451/29585>.
- JORENS, Yves y VAN BUYNDER, Tineke (2008): “Self-Employment and Bogus Self-Employment in the European Construction Industry”, <http://efbww.org/pdfs/Annex%2010%20-%20Final%20report%20Belgium.pdf>.
- KALLEBERG, Arne L. (2013): *Good Jobs, Bad Jobs: The Rise of Polarized and Precarious Employment Systems in the United States 1970s to 2000s*. New York, NY: Russell Sage Foundation.
- KIRCHNER, Stefan (2015): “Who Performs Outsourcing? A Cross-National Comparison of Companies in the EU-28”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahokoupil, 25–45. Brussels: European Trade Union Institute.
- KRAMARZ, Francis (2008): “Offshoring, Wages, and Employment: Evidence from Data Matching Imports, Firms, and Workers”, *CREST-INSEE Mimeo*. <http://www.crest.fr/ckfinder/userfiles/files/pageperso/kramarz/Offshoring072008.pdf>.
- LALLEMENT, Michel (2011): “Europe and the Economic Crisis: Forms of Labour Market Adjustment and Varieties of Capitalism”, *Work, Employment & Society* 25 (4): 627–41. doi: 10.1177/0950017011419717.
- LEHDONVIRTA, Vili; HJORTH, Isis; GRAHAM, Mark y BARNARD, Helena (2015): “Online Labour Markets and the Persistence of Personal Networks: Evidence From Workers in Southeast Asia”, <http://vili.lehdonvirta.com/files/Online%20labour%20markets%20and%20personal%20networks%20ASA%202015.pdf>.
- LENAERTS, Karolien; BEBLAVÝ, Miroslav y FABO, Brian (2016): “Prospects for Utilisation of Non-Vacancy Internet Data in Labour Market Analysis—an Overview”, *IZA Journal of Labor Economics* 5 (1): 1–18. doi: 10.1186/s40172-016-0042-z.
- LILLIE, Nathan y WAGNER, Ines (2015): “Subcontracting, Insecurity and Posted Work: Evidence from Construction, Meat Processing, and Ship Building”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahokoupil, 157–74. Brussels: European Trade Union Institute.

- MASELLI, Ilaria y FABO, Brian (2015): “Digital Workers by Design? An Example from the on-Demand Economy”, CEPS Paper 11030. Centre for European Policy Studies.
<https://ideas.repec.org/p/eps/cepswp/11030.html>.
- MILBERG, William y WINKLER, Deborah (2013): *Outsourcing Economics: Global Value Chains in Capitalist Development*, Cambridge: Cambridge University Press.
- MOL, Michael; BREWSTER, Chris; WOOD, Geoffery y BROOKES, Michael (2014): “How Much Does Country Matter? A Cross-National Comparison of HRM Outsourcing Decisions”, en *Human Resource Management and the Institutional Perspective*, editado por Geoffery Wood, Chris Brewster, and Michael Brookes, 200–220. London: Routledge.
- MÝTNA-KUREKOVÁ, Lucia; BEBLAVÝ, Miroslav y THUM-THYSEN, Anna (2015): “Using Online Vacancies and Web Surveys to Analyse the Labour Market: A Methodological Inquiry”, *IZA Journal of Labor Economics* 4 (1): 1–20. doi: 10.1186/s40172-015-0034-4.
- OCDE (2015): *In It Together: Why Less Inequality Benefits All*, OECD Publishing.
- OLSEN, Karsten Bjerring (2006): “Productivity Impacts of Offshoring and Outsourcing: A Review”, 2006/1. STI Working Paper. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development.
- PwC (2015): “The Sharing Economy”,
<https://www.pwc.com/us/en/technology/publications/assets/pwc-consumer-intelligence-series-the-sharing-economy.pdf>.
- RAMIOUL, Monique, y VAN HOOTEGEM, Geert. 2015. “Relocation, the Restructuring of the Labour Process and Job Quality”, en *The Outsourcing Challenge: Organizing Workers across Fragmented Production Networks*, editado por Jan Drahokoupil, 91–115. Brussels: European Trade Union Institute.
- SAKO, Mari (2005): “Outsourcing and Offshoring: Key Trends and Issues”, disponible en SSRN. Rochester, NY: Social Science Research Network.
<http://papers.ssrn.com/abstract=1463480>.
- SLY, Nicholas, y SODERBERY, Anson (2014): “Strategic Sourcing and Wage Bargaining”, *Journal of Development Economics* 109 (C): 172–87.
- STEINMETZ, Katy (2016): “Exclusive: See How Big the Gig Economy Really Is”, *Time*, January 6.
<http://time.com/4169532/sharing-economy-poll/?xid=homepage>.
- SUNDARARAJAN, Arun (2016): *Arun Sundararajan: The Sharing Economy: The End of Employment and the Rise of Crowd-Based Capitalism (Hardcover)*, 2016 Edition. Arun Sundararajan.

- WARHURST, Chris; CARRÉ, Françoise; FINDLAY, Patricia y TILLY, Chris, eds. (2012): *Are Bad Jobs Inevitable?: Trends, Determinants and Responses to Job Quality in the Twenty-First Century*, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- WEIL, David (2014): *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*, Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.
- WINKLER, Deborah (2013): “Services Offshoring and the Relative Demand for White-Collar Workers in German Manufacturing”, en *The Oxford Handbook of Offshoring and Global Employment*, editado por Ashok Bardhan, Dwight M. Jaffee, and Cynthia A. Kroll, 72–99. Oxford: Oxford University Press.

**M. Six Silberman
Ellie Harmon
Lilly Irani
Kai Li**

**El trabajo colaborativo y la economía
“bajo demanda”: investigando las condiciones
laborales para proteger los derechos
y empoderar a los trabajadores de
plataformas digitales¹**

¹ Este artículo ha sido publicado en su versión original en la revista *Hesamag*. Agradecemos la autorización para su traducción al español y su publicación en Gaceta Sindical.



In Memoriam Paul A. Seehaus. Paul Adolf Seehaus.

El artículo describe diferentes proyectos llevados a cabo por el sindicato IG Metall de la DGB, con la colaboración de trabajadores de plataformas digitales y de investigadores universitarios, para mejorar las condiciones laborales y conseguir una mayor transparencia en estos entornos de trabajo.

La naturaleza de las plataformas digitales hace muy complicada su regulación y la acción de los sindicatos en ellas, por lo que todas las partes interesadas en este ámbito deben actuar conjuntamente para resolver las complejas cuestiones a las que tienen que hacer frente.

LAS plataformas de trabajo digitales, como Amazon Mechanical Turk, Uber, Upwork, Deliveroo y Ohlala, facilitan que sus clientes empleen programas informáticos (una página web o alguna aplicación para teléfonos móviles) para externalizar rápidamente muchos tipos diferentes de trabajo. Estas plataformas conectan a sus clientes con quienes ofrecen servicios, tanto a nivel local como remoto, que abarcan desde el transporte personal, la entrega a domicilio de comidas preparadas, el trabajo doméstico o incluso de naturaleza sexual, al procesamiento de datos, la moderación de contenidos, el diseño gráfico y trabajos de ingeniería y programación informática.

Normalmente, quienes trabajan en estas plataformas deben acordar que se les clasifique legalmente como trabajadores autónomos, no como empleados, por lo que no tienen derecho a un salario mínimo ni a otras prestaciones y protecciones que sí les corresponden a los trabajadores asalariados, como vacaciones pagadas, bajas por enfermedad, horas extras, protección contra el despido o negociación colectiva. En algunos casos, a los expertos legales y defensores de los trabajadores les parece adecuada la clasificación de trabajadores autónomos, aunque en otros, dado que los operadores de la plataforma ejercen un grado significativo de control sobre la remuneración, la asignación de trabajos, el horario laboral y los métodos de trabajo, tanto los trabajadores como los sindicatos sostienen que debería tratarse como trabajadores por cuenta ajena.

Desde una perspectiva sindical, las plataformas de trabajo digitales plantean tanto oportunidades como riesgos. Mirando el lado positivo, estas plataformas amplían el acceso al mercado laboral: proporcionan trabajo remunerado a personas que de otro modo podrían no tener acceso a este. Por ejemplo, las plataformas en internet permiten que los trabajadores desempeñen su labor desde casa, algo especialmente importante para quienes son responsables del cuidado de otras personas, y quienes no habían tenido acceso a un trabajo remunerado con anterioridad a menudo se

sienten agradecidos. No obstante, la ampliación del acceso al mercado laboral puede tener también consecuencias negativas. Un ejemplo sería que el aumento de la competencia entre trabajadores en un mercado laboral más amplio puede conllevar una presión a la baja en los salarios, en la seguridad y la calidad del empleo. Hablando en términos más generales, el crecimiento del trabajo precario y, en gran medida, poco regulado de estas plataformas conlleva el riesgo de que se erosione el poder negociador de los trabajadores, lo que, a su vez, podría resultar en una desigualdad económica cada vez mayor. Y la desigualdad económica pone en peligro la democracia; un riesgo que puede observarse en los recientes avances realizados por movimientos antidemocráticos, tanto en Europa como en Norteamérica.

Desde esta perspectiva, el presente artículo ofrece una breve historia de dos proyectos creados para apoyar y mejorar la interconexión profesional, la formación de una identidad colectiva, las condiciones laborales y el poder negociador de quienes trabajan en plataformas digitales.

MECHANICAL TURK Y TURKOPTICON, 2008–2017²

Mechanical Turk (“MTurk”) es una página web gestionada por Amazon en la que los clientes, llamados “solicitantes,” demandan determinadas tareas, y los trabajadores eligen cuáles completar por una remuneración. Tal como ocurre con muchas plataformas de este tipo, los trabajadores deben confirmar que son autónomos, no empleados. Después de entregar su trabajo, los solicitantes revisan el trabajo realizado y deciden si “aprobarlo” o “rechazarlo”, y a los trabajadores se les paga por el trabajo aprobado, pero no por el rechazado. Los solicitantes pueden rechazar (es decir, no pagar) el trabajo por cualquier motivo. MTurk cuenta con una “interfaz de programación de aplicaciones” (“API”) mediante la que los solicitantes pueden automatizar el proceso de publicar y revisar el trabajo. En otras palabras, los solicitantes pueden escribir programas que decidan automáticamente si se le pagará o no a un trabajador por su labor.

En 2008, en respuesta a diversos informes de los trabajadores en los que estos afirmaban que se les pagaba tarde y mal, que había mala comunicación y que se producían rechazos (impagos) arbitrarios, Lilly Irani y Six Silberman, que en ese momento eran estudiantes de posgrado en la Universidad de California, en Irvine, dise-

² Distintas partes de esta sección recogen los análisis de M. Six Silberman y Lilly Irani: “Operating an employer reputation system: lessons from Turkopticon, 2008-2015,” *Comparative Labor Law and Policy Journal* 37(3), 2016.

ñaron Turkopticon, una página web y una extensión del navegador que los trabajadores pueden utilizar para evaluar a los solicitantes. En la versión original de Turkopticon, los trabajadores otorgaban una puntuación numérica (de 1, la peor, a 5, la mejor) en función de cuatro variables: remuneración, rapidez en el pago, justicia en la apreciación y comunicación. Durante los primeros años de Turkopticon, este sistema de calificación permitía a los trabajadores comparar sus experiencias y compartir sus ideas sobre lo que significaba ser un “buen” solicitante en términos de estas cuatro magnitudes (por ejemplo, en qué consiste un “buen sueldo” o una “buena comunicación”).

No obstante, tras cierto tiempo surgieron disensiones sobre cuál era el uso apropiado que debía darse al sistema de calificación. Por ejemplo, algunos consideraban que podía darse una calificación positiva en términos de remuneración a tareas que pagaran unos 6 dólares por hora, mientras que otros opinaban que cualquier tarea que pagara menos que el salario mínimo en Estados Unidos debería recibir la calificación más baja. Ciertos trabajadores afirmaron que el criterio de “justicia” solamente debería utilizarse para indicar rechazos injustificados, mientras que otros lo consideraban útil para indicar otros problemas con las tareas (por ejemplo, métodos problemáticos de control). Todas estas desavenencias crearon confusión y tensiones entre los trabajadores, y, según iban accediendo otros nuevos, estos entraban involuntariamente en esta compleja situación.

Como resultado de ello, entre 2015 y 2016 Irani y Silberman colaboraron con distintos trabajadores para rediseñar el formato de revisión. Como parte de este nuevo diseño, las evaluaciones pasaron de ser un análisis de los solicitantes a serlo de las tareas, lo que exigía una versión totalmente nueva de la página web y de la extensión del navegador. Kai Li, un trabajador de MTurk, científico de datos y programador, ofreció sus servicios gratuitamente durante cientos de horas para codiseñar, crear y perfeccionar la nueva versión de la página web, que finalmente se lanzó en marzo de 2017.

Además de centrarse en la revisión de tareas y no de solicitantes, el nuevo formato de revisión pretende separar los “hechos” sobre las tareas de las opiniones de los trabajadores. Por ejemplo, en lugar de preguntar: “En una escala del 1 al 5, ¿cómo calificaría la paga?”, el nuevo formulario pregunta cuánto se paga por la tarea y cuánto tarda el trabajador en realizarla. Dado que cada persona tiene una opinión diferente sobre lo que es un salario aceptable, esta nueva versión no pide valoración alguna de estos datos; tan solo los presenta de forma objetiva. Se han realizado cambios similares en las preguntas sobre la justicia en la valoración, la rapidez en el pago y la comunicación. En septiembre de 2017 ya se contaba con unas 400.000 evaluaciones de 57.000 solicitantes en la versión original de Turkopticon y con unas

10.500 en la nueva versión, con alrededor de 85.000 usuarios registrados, y alrededor del 25% de estos había escrito al menos una evaluación.

Sabemos, por nuestras conversaciones con los solicitantes y por nuestra investigación independiente, que Turkopticon hace que varíe el comportamiento de los primeros de manera que favorecen a los trabajadores, si bien es cierto que desde la perspectiva de estos el sistema presenta ciertos inconvenientes y limitaciones. Se trata de un sistema complejo y se tarda bastante tiempo en aprender a usarlo. Los miembros de la comunidad dedican muchas horas no remuneradas a redactar, leer y moderar las evaluaciones...; tiempo que podrían dedicar a ganar dinero. Estas actividades pueden llegar a ser agotadoras psicológicamente dado que, en ocasiones, los usuarios de Turkopticon publican evaluaciones demasiado agresivas o vulgares, acosan o amenazan a los solicitantes o a otros trabajadores, o participan en debates bien intencionados pero excesivamente acalorados sobre el uso apropiado del sistema. La nueva versión intenta abordar algunos de los problemas más evidentes del original aunque, como no queríamos obligar a los trabajadores a cambiar de versión, existen (al menos de momento) dos versiones distintas, lo que quizá resulte en una mayor confusión.

Por sí solo, Turkopticon no “resuelve” ninguno de los problemas a los que tienen que hacer frente los trabajadores de MTurk. Además, forma parte de una voluminosa y compleja red de prácticas informales de ayuda mutua de las que, en la mayoría de los casos, se encargan trabajadores voluntarios de MTurk. Esta red incluye foros que son propiedad de los trabajadores, como Turker Nation y MTurk Crowd; software sofisticado programado por los trabajadores; y algunas herramientas desarrolladas por los investigadores. Tanto los foros como las herramientas citados sirven para mejorar algunos de los problemas que afrontan los trabajadores en Mechanical Turk, pero no cambian el hecho de que se trata de un entorno laboral exigente y rápido, caracterizado por una gestión “a distancia” y a menudo automatizada, y por una feroz competencia internacional.

FAIRCROWDWORK.ORG Y EL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA EL *CROWDSOURCING*: 2014–2017³

En 2013, IG Metall comenzó a dedicar una atención y recursos significativos al tema del trabajo colaborativo (*crowd work*, en inglés). Como consecuencia de uno

³ Parte del quinto párrafo de esta sección se ha adaptado de M. Six Silberman y Ellie Harmon: “Rating working conditions in digital labor platforms”, presentado a *Computer Supported Cooperative Work*.

de estos primeros proyectos, Christiane Benner y Vanessa Barth, directivas de IG Metall, publicaron junto con el investigador Florian Alexander Schmidt el libro *Crowd work — zurück in die Zukunft? Perspektiven digitale Arbeit* (“El trabajo colaborativo: ¿regreso al futuro? Perspectivas sobre el trabajo digital”) en 2015. En él se abordan las perspectivas sindical y de investigación relativas a los riesgos y oportunidades de las plataformas de trabajo digitales tanto para los trabajadores como para los sindicatos. En mayo de 2015, IG Metall lanzó FairCrowdWork.org, una página web en la que los trabajadores pueden calificar las condiciones de trabajo en las plataformas.

A finales de 2015, IG Metall entabló un diálogo con varias plataformas alemanas, entre las que se incluían las que estaban tras el “Código de conducta para el Crowdsourcing”, una serie de directrices desarrolladas por varias plataformas germanas para lograr una “cooperación próspera y justa” entre plataformas, clientes y *crowdworkers*. En colaboración con estas plataformas, Benner, Barth, Silberman y su colega Robert Fuss entrevistaron en 2016 a cientos de alemanes que participaban en el trabajo colaborativo de seis plataformas. Las encuestas sirvieron para recopilar información sobre demografía laboral, salarios, otros empleos y opiniones de los trabajadores sobre la plataforma y sobre el Código de conducta para el Crowdsourcing.

Para averiguar los aspectos más importantes del Código de conducta para los trabajadores, Fuss y Silberman desarrollaron una versión online de un método de priorización temática que a menudo se utiliza en los talleres de formación sindical. En la versión “*offline*”, los elementos se enumeran en una pizarra. A los participantes se les da un juego de 3-10 pegatinas que deben colocar en la pizarra junto a los temas que consideran más importantes y, a continuación, se clasifican los temas en función del número total de pegatinas recibidas. En la encuesta de 2016 en Internet, Fuss y Silberman enumeraron los 10 temas del Código de conducta original y pidieron a los trabajadores que distribuyeran las 10 “pegatinas virtuales” entre ellos, teniendo en cuenta que podían asignar un máximo de tres “pegatinas” a cada tema. Con mucha diferencia, el tema que recibió la calificación más alta era el de “remuneración justa”, lo que sirvió para confirmar nuestra hipótesis de que mucha gente trabaja en plataformas de trabajo digitales para ganar dinero y no simplemente “por diversión” o “para pasar el rato”, como se había sugerido.

Tras comentar los resultados de nuestra encuesta con los operadores de las plataformas que habían iniciado el Código de conducta, se revisó el tema de la “remuneración justa” en la segunda versión del Código, publicada a finales de 2016. En su primera versión, el texto simplemente había comentado que los trabajadores deberían conocer cuánto se les debía pagar por completar una tarea en concreto.

En la segunda versión se añadió que las plataformas debían incluir los “estándares de salario local” como un factor al establecer el precio de las tareas, un pequeño paso hacia unos estándares justos en las plataformas.

Durante este mismo período de tiempo, la investigadora en interacciones humano-ordenador Ellie Harmon y Six Silberman estaban diseñando la segunda versión de FairCrowdWork.org, la página web de IG Metall sobre plataformas de trabajo digitales. La página web se creó originalmente en 2015 para que los *crowdworkers* pudieran calificar las condiciones laborales de las plataformas de trabajo. No obstante, no les resultó posible verificar que todos los usuarios que publicaron su evaluación de una plataforma concreta hubieran trabajado en la misma. En segundo lugar, la primera versión de FairCrowdWork.org les pedía a los trabajadores que dieran una clasificación por estrellas a cinco aspectos diferentes de su experiencia laboral (remuneración, tareas, comunicación, evaluación y tecnología). Sin embargo, como ya comentamos con respecto de Turkopticon, pedirles directamente a los trabajadores que asignen una calificación resulta problemático porque cada persona tiene su propia opinión sobre cómo se relaciona cada puntuación con una situación laboral específica. Teniendo esto en cuenta, Harmon y Silberman rediseñaron FairCrowdWork.org y su sistema de calificación en 2017: en lugar de pedirles a los trabajadores que introduzcan su calificación directamente, esta se calcula en función de las respuestas a una encuesta con 95 preguntas. La encuesta se ha publicado directamente en plataformas de trabajo colaborativo para asegurarse de que todas las evaluaciones procedan de verdaderos trabajadores del sector. Ahora las calificaciones se calculan usando múltiples preguntas concretas sobre cada aspecto de las condiciones laborales, por lo que las calificaciones son más fiables y comparables entre sí.

La nueva versión de FairCrowdWork.org supone un paso más hacia la creación de mayor transparencia en el mundo de las plataformas de trabajo digitales.

¿QUÉ HEMOS APRENDIDO? ¿Y AHORA QUÉ?

Los proyectos desarrollados por los trabajadores, como es el caso del foro MTurk Crowd, pueden describirse como proyectos “ascendentes”, o *“bottom up”*, en el sentido de que son los propios trabajadores quienes los inician, sin contar con el apoyo de las compañías de la plataforma, de sindicatos o de las administraciones. Por otro lado, la postura institucional de los sindicatos alemanes permitió que IG Metall asumiera un enfoque más “descendente”, o *“top down”*, en el Proyecto de Crowdsourcing,

al ponerse en contacto con los operadores de la plataforma para tratar asuntos concretos, como el Código de conducta, y buscar la opinión de los trabajadores en sus estratos más representativos mediante encuestas generales. En el futuro, tanto las iniciativas “*bottom up*” como las “*top down*” se complementarán y reforzarán entre sí: mientras las primeras a menudo responden directamente a las necesidades que los trabajadores consideran propias, frecuentemente se han de tener en cuenta factores tales como el estrés del personal, la escasez de recursos financieros, la falta de acceso a los medios y conocimientos legales o de conocimientos especializados en otras materias. Por su parte, las actuaciones “*top down*” iniciadas por las distintas instituciones gozan de acceso a los medios, conocimientos legales, conexiones políticas y una cierta estabilidad financiera. No obstante, las personas que trabajan en entornos institucionales tienen también que responder ante su propia organización, no solo ante los trabajadores. Por consiguiente, tienen que enfrentarse a retos diversos al responder rápidamente y con flexibilidad a las necesidades de los trabajadores.

Al plantearnos el futuro de la organización en las plataformas de trabajo digitales, se deberá analizar la siguiente pregunta: *“¿Cómo pueden apoyarse y complementarse óptimamente las redes “bottom up” con las iniciativas “top down” para dar poder a los trabajadores en las plataformas de trabajo digitales?”*

Además, la naturaleza internacional de algunas de las plataformas de trabajo hace que se cuestionen los modos tradicionales de regulación y organización. Mientras las plataformas que gestionan trabajos “en persona” (limpieza, transporte...) pueden ser reguladas por las administraciones locales donde viven los trabajadores y estos pueden ser representados por los sindicatos locales, mucho más complicado resulta regular las plataformas y representar a los trabajadores que realizan sus tareas de forma remota. ¿Qué puede hacerse legal e institucionalmente para defender a alguien de un País A que trabaja en una plataforma con sede en un País B para un cliente que está en un País C? ¿Qué derechos tendría un trabajador en esta situación, y quién debería encargarse de defenderlos?

Según vaya creciendo el trabajo basado en plataformas, los trabajadores, los operadores y clientes de plataformas con visión de futuro, los sindicatos, investigadores, organismos reguladores y demás partes interesadas deberán trabajar conjuntamente para encontrar respuestas a todas estas cuestiones tan complejas.

Fernando Pinto
Rafael Muñoz de Bustillo

Sobre la precariedad laboral en España.
Una panorámica general



Im Krankenhaus. Paul Adolf Seehaus.

En este artículo se estudian las características de la precariedad laboral en España, considerando los ámbitos del empleo temporal, el trabajo a jornada parcial y los “falsos” autónomos. Para ello, se analizan los grupos de trabajadores afectados por la precariedad, atendiendo a las brechas existentes en términos de regulación, representación y protección social, en comparación con los trabajadores con una relación laboral estándar.

El resultado es que este conjunto de relaciones laborales no estándar no es algo nuevo en nuestro país, suponiendo alrededor del 40% de la ocupación total en lo que llevamos de siglo, que crecerá aún más si se mantiene la dinámica de aumento del trabajo a tiempo parcial. La situación es más preocupante si se tiene en cuenta que las formas de trabajo precario analizadas no engloban todas las formas de precariedad, como el trabajo no declarado (caso extremo de precariedad) o el caso de los becarios (objeto de preocupación por desembocar frecuentemente en situaciones de abuso). A lo que se añaden los cambios que la revolución digital puede tener —está teniendo ya— sobre el empleo.

1. INTRODUCCIÓN

LOS altos niveles de desempleo que caracterizan al mercado laboral español hacen de éste un laboratorio perfecto para el estudio de las más de cincuenta reformas que, con diferentes grados de ambición, se han sucedido en nuestro país desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores en 1980 (CCOO, 2012 y 2014). En este sentido, el enfoque liberalizador de las reformas, en sintonía con el mensaje de la OCDE encapsulado en su influyente *Jobs Study* (1994), junto con los cambios en las prácticas llevadas a cabo por parte de empresas y administraciones públicas, en un contexto de globalización y cambio tecnológico, ha conducido a un aumento de la precariedad laboral. Junto con el empleo temporal, alentado por la reforma de 1984, más recientemente se ha observado el aumento de otras relaciones laborales no estándar con efectos negativos sobre la calidad del empleo, como el trabajo a tiempo parcial involuntario o el trabajo autónomo dependiente, sin que ello haya servido para normalizar las desesperantes tasas de desempleo de España.

En este artículo pretendemos estudiar, con las limitaciones espaciales impuestas por el formato de la revista, cuáles son las características de la precariedad laboral en España prestando atención especial a las “nuevas” formas de empleo precario¹. Para ello, analizaremos aquéllos grupos de trabajadores afectados por la precariedad, atendiendo a las brechas existentes en términos de regulación, representación y protección social, en comparación con los trabajadores con una relación laboral estándar, RLE. Esta revisión de las formas de precariedad laboral abarcará los siguientes ámbitos: (a) el empleo temporal, (b) el trabajo a jornada parcial, (c) “falsos” autónomos.

¹ Este trabajo es un resumen del trabajo *Precaious employment in Spain* realizado para la Comisión Europea dentro del proyecto *Reducing precarious work in Europe through social dialogue*, coordinado por Damian Grimshaw, de la Universidad de Manchester (VS/2014/0544, D.G. Employment and Social Legislation, Social Dialogue).

2. LA RELACIÓN LABORAL ESTÁNDAR EN ESPAÑA

A pesar de los cambios que se han producido durante las últimas décadas en el mercado laboral español, caracterizado por el fuerte crecimiento de las nuevas formas de empleo precario como el trabajo temporal o el trabajo a tiempo parcial, es importante señalar que la mayoría de los trabajadores españoles todavía gozan de una relación laboral estándar, cuyas principales características son la naturaleza indefinida de la relación laboral en términos temporales, que se ve respaldada por una regulación de protección al empleo homologable con la del resto de la UE, y jornada a tiempo completo. Junto a ello, la relación laboral convencional está caracterizada por la existencia de un alto nivel de cobertura de los trabajadores por acuerdos de negociación colectiva (aunque ligeramente decreciente en el tiempo), que se sitúa como núcleo de las relaciones de empleo (Fernández, Ibáñez y Martínez, 2014).

Junto al desarrollo y la normalización de las nuevas formas de empleo no convencional, que, como estudiaremos a lo largo de este artículo, están caracterizadas por la mayor debilidad de derechos laborales y protección social *de facto*, la relación laboral considerada como convencional también recibe presiones, que van desde los cambios en la regulación laboral hasta la creciente competencia global y el aumento de las tasas de desempleo, que a corto y medio plazo han conducido a su deterioro. Desde mediados de los años ochenta, el problema de desempleo en España ha sido interpretado en términos de la rigidez del sistema de empleo, caracterizado por una supuesta alta protección, que de alguna forma asustaba a las empresas a la hora de llevar a cabo nuevas contrataciones, ralentizando el crecimiento del empleo.

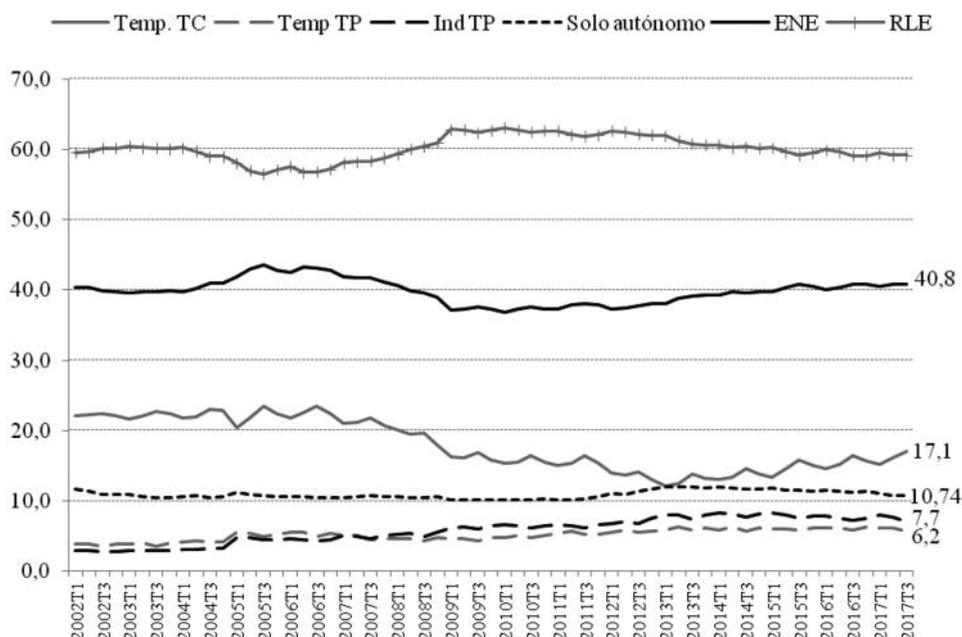
Para dar respuesta a este problema, en 1984 se facilitó el uso de los contratos temporales, lo que dio lugar rápidamente a la aparición de un nuevo segmento laboral de trabajadores con este tipo de contratos, con menor protección en comparación con la relación convencional y con menor capacidad de negociación con sus empleadores como resultado de su mayor precariedad. Bastaron unos pocos años para que esta relación laboral llegara a alcanzar a un tercio de la población asalariada. Esto dio lugar a la aparición de un mercado dual –con trabajadores cuyos niveles de protección son muy diferentes– que pasó a considerarse como el principal problema del mercado de trabajo español. Con el objetivo de reducir esta segmentación, se puso en marcha una política doble dirigida, por un lado, a incrementar las indemnizaciones a los trabajadores temporales al término de su contrato, y a reducir la protección al empleo en el caso de los trabajadores con contrato indefinido, llegándose a crear un nuevo tipo de contrato indefinido caracterizado por una protección más baja para algunos colectivos, que se generalizaría en 2012.

El resultado de estos cambios ha sido el deterioro de la relación laboral estándar (RLE) a lo largo de los siguientes ejes. En primer lugar, se produce una caída en el coste del despido. En este sentido, hay que señalar que en comparación con el resto de países de la OCDE, España no destaca precisamente en términos de protección social de los contratos indefinidos. En segundo lugar, los contratos indefinidos están muy lejos de ser contratos permanentes, ya que no constituyen una protección total frente al despido, como demuestra que durante la crisis los contratos indefinidos destruidos en España fueran el 42% del total de empleos perdidos. En palabras de Cebrián, Moreno y Toharia (2005): “tener un contrato indefinido no significa que este sea permanente. En España, desde 1997, son menos permanentes que antes, especialmente en el caso de contratos firmados bajo la aplicación de la nueva ley”. En tercer lugar, como resultado de las reformas laborales llevadas a cabo durante la crisis económica se producen cambios importantes en el sistema de negociación colectiva, entre los que destacan: (1) la eliminación de la denominada “ultra-actividad”, gracias a la cual los convenios colectivos eran considerados válidos hasta la firma de uno nuevo independientemente de que acabara el periodo de vigencia pactado. (2) Preeminencia de los convenios colectivos de empresa sobre los de ámbito superior. (3) Facilidades para descolgarse, parcial o totalmente, de los acuerdos colectivos vigentes. Aunque estos cambios no parecen haber tenido consecuencias radicales en el nivel de cobertura o estructura de los convenios, al menos por el momento, todo parece indicar que los mismos han alterado de forma significativa la relación de fuerzas dentro de las empresas, afectando al contenido de los convenios.

Otras implicaciones que han supuesto un deterioro de la relación laboral convencional están relacionadas con la protección social de los trabajadores RLE. Por un lado, la duración de la crisis ha supuesto un mayor riesgo de agotar las prestaciones por desempleo establecidas, dando lugar a una caída de la tasa de cobertura de las mismas, a pesar de la creación de nuevas formas de protección a los desempleados de larga duración. Por otro, las reformas de las pensiones han supuesto el retraso de la edad de jubilación y la reducción de las pensiones tanto por el alargamiento del periodo utilizado para el cálculo de la Base Reguladora de 15 a 25 años, como por el cambio en el sistema de actualización de las mismas para hacer frente al aumento de precios y la incorporación de un ajuste periódico para compensar el aumento de la esperanza de vida. Todo ello supone una reducción del salario diferido que en definitiva son las pensiones. Esta reducción en las prestaciones sociales ha ido acompañada con una reducción del salario real durante la crisis como resultado de la menor capacidad de negociación de los sindicatos, fruto del aumento de desempleo y de la propia reforma del sistema de negociación colectiva. Por poner un ejemplo de este deterioro, mientras que en 2008 el 67% de los trabajadores contaban con cláusula de revisión salarial en su convenio colectivo, en 2015 el porcentaje no alcanzaba el 13%.

Por último, y sin pretender ser exhaustivos, otro elemento que afecta al contrato de trabajo convencional ha sido la introducción de una nueva legislación en 2012 para luchar contra el absentismo, incluso cuando la ausencia está justificada por la enfermedad. La nueva regulación eliminó un requisito previo existente, según el cual el empleador solo podía aplicar medidas individuales contra los trabajadores ausentes cuando el índice global de absentismo en la empresa superaba un cierto nivel.

GRÁFICO 1
Empleo estándar (RLE) y empleo no estándar (ENE) en España: 2001-2017



Fuente: EPA y elaboración propia.

Como se puede ver en el gráfico 1, que nos servirá como hilo conductor de este trabajo, la relación laboral estándar, RLE, que en el contexto de este artículo incluirá el trabajo asalariado a tiempo completo con contrato indefinido más el empleo por cuenta propia con asalariados², se ha mantenido a lo largo del presente siglo en valores alrededor del 60% del empleo total. Con un comportamiento claramente anti-

² Se incluye aquí también los trabajadores de cooperativas y la categoría de ayuda familiar (unas ciento veinte mil personas en 2017).

cíclico, ya que crece durante los primeros años de la recesión, para reducirse con la recuperación. Por el contrario, su imagen especular, el empleo no estándar, ENE, que en estas páginas incluye al empleo asalariado a tiempo completo con contrato temporal, el empleo asalariado a tiempo parcial y el empleo autónomo sin empleados, cae con la crisis como resultado de la profunda reducción del empleo temporal, que soporta el principal ajuste de destrucción de empleo durante la recesión, en un contexto de aumento paulatino del empleo a tiempo parcial.

3. EL EMPLEO TEMPORAL

El empleo temporal es, sin duda, el principal representante del empleo precario en España. Para la mayoría de la población en edad potencialmente activa, su principal fuente de ingresos es, directa o indirectamente, el trabajo. Tener un contrato de tipo temporal, además de otros problemas, genera una gran incertidumbre sobre la continuidad de los ingresos, de ahí la sensación de precariedad que acompaña a este tipo de contratos, especialmente, como en España, cuando son de corta o muy corta duración (en el tercer trimestre de 2017 el 21% de los trabajadores con contrato temporal tenía un contrato de menos de 3 meses de duración). En este sentido, cuando un trabajador es preguntado acerca de cuáles son los principales atributos de un trabajo para caracterizarlo como “un buen trabajo”, es habitual que la seguridad en el trabajo aparezca entre los primeros puestos, siendo en muchas ocasiones más valorada que el salario.

3.1 La invención española del empleo temporal moderno

Tras la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980, los contratos temporales solo eran permitidos si la naturaleza de la actividad económica lo justificaba. El contrato convencional, el indefinido, era el contrato por defecto. Sin embargo, la idea de facilitar la contratación temporal como parte de las políticas de empleo despuntaba. De hecho, los legisladores consideraban que el contrato temporal podría utilizarse para facilitar el empleo a determinados grupos de trabajadores con dificultades para encontrar empleo (trabajadores mayores, discapacitados, etc.). La presentación del proyecto del Estatuto de los Trabajadores por parte del que fuese ministro durante aquel periodo, Calvo Ortega, defendía textualmente que “en este momento, la dialéctica entre el empleo indefinido y temporal es falsa e irreal, la auténtica dialéctica en un momento de crisis es el empleo temporal, la jornada parcial y el desempleo” (Valdés Dal- Ré, 2005, p. 38).

Cuatro años después de la aprobación del Estatuto de los Trabajadores, durante el primer mandato del Partido Socialista Obrero Español (PSOE), en un contexto de caída del empleo y reestructuración industrial, la Ley 32/1984 fue implementada con el fin de permitir el uso de contratos temporales sin límite mientras “las circunstancias laborales persistiesen”. La justificación de los motivos por parte de los legisladores aludía al incremento de la flexibilidad en el mercado de trabajo y la mejora en términos de intensidad en la creación de empleo y por ende en el crecimiento económico. Esta ley implica la completa normalización del contrato temporal aceptándose, como cualquier otro tipo de contrato, como una nueva opción para los empleadores. En este sentido, es importante tener en cuenta que las Agencias de Empleos Temporales no fueron legalizadas en España hasta 1993 (Real Decreto-ley 18/1993, del 3 de Diciembre). Con esta finalidad se crea un nuevo tipo de contrato temporal para desempleados (contrato temporal de fomento del empleo). Este contrato produjo un acusado incremento del empleo temporal. En los siguientes cinco años, los contratos temporales llegarían a ser *de facto* el contrato por defecto, alcanzando un tercio del empleo total por cuenta ajena, de aproximadamente el 10% en 1984.

Una década más tarde, el uso intensivo (y abusivo) de este tipo de contratación temporal se reconoció como una de las principales anomalías del mismo. Esta constatación llevó a un cambio de política dirigido a limitar su utilización mediante el incremento del coste del contrato y la creación de nuevas formas de contratación indefinida con indemnizaciones por despido más bajas para determinados grupos de trabajadores, con una sobrerrepresentación en términos de desempleo. Sin embargo, como se puede apreciar en el gráfico 1, las empresas han demostrado ser muy reticentes al cambio de sus prácticas de contratación laboral, de forma que hasta la crisis no se reduciría el peso del empleo temporal, y ello como resultado de la concentración de la destrucción de empleos en este tipo de trabajadores. En este sentido, se puede decir que se habría creado en nuestro país una cultura empresarial de recurso al trabajo temporal, fungible, muy difícil de transformar, al menos con los instrumentos utilizados hasta el momento.

El trabajo temporal tiene implicaciones importantes que traspasan su efecto sobre el bienestar de los trabajadores afectando, entre otras cosas, a la productividad o incrementando la sensibilidad del empleo a los cambios del ciclo económico, y por lo tanto incrementando la destrucción de empleo durante las crisis. En todo caso, su efecto más preocupante es sobre el trabajador que es el que padece en primera persona los costes de la temporalidad.

En lo que a esto respecta, es importante señalar que el coste de la temporalidad será muy distinto cuando la misma es algo transitorio (o temporal, valga la redun-

dancia) que conduce a una relación estable en la misma u otra empresa, que cuando se convierta en una situación estable, en el sentido de que los trabajadores afectados pasen de trabajo temporal a trabajo temporal durante un largo periodo de tiempo. En lo que a esto respecta, los economistas laborales han investigado con profusión si éste era un punto de apoyo hacia el empleo estable (*stepping stones*) o si por el contrario era una calle sin salida. Güell y Petrongolo (2007), entre otras autoras, ilustran claramente el bajo nivel de conversión de los contratos temporales a permanentes. Además, de acuerdo con las estimaciones de algunos autores, la tasa de conversión de temporales en permanentes ha caído de alrededor del 18% en 1987 al 6% en 1997, incrementándose ligeramente desde entonces. Estos resultados son coherentes con las bajas tasas de conversión obtenidas por Amuedo-Dorantes (2000).

3.1.1 Temporalidad y brecha regulatoria

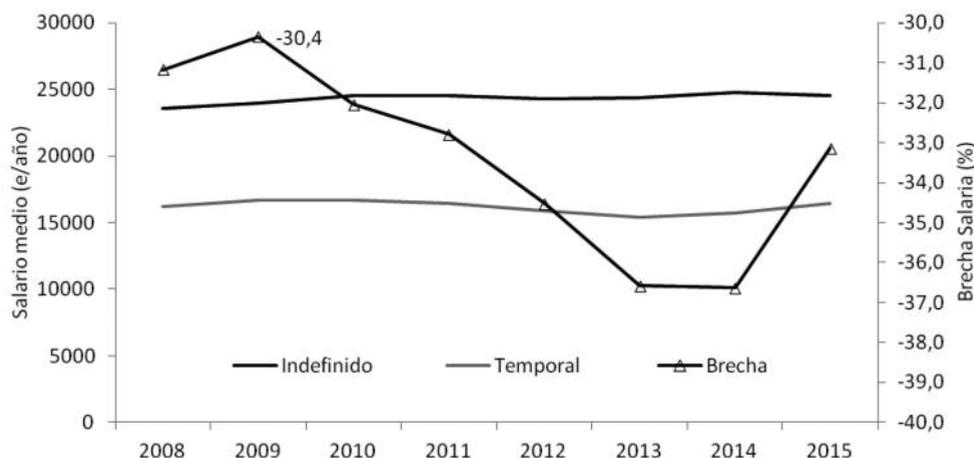
Como es sabido (Palomeque, 2000), con la excepción de la naturaleza temporal del contrato, los contratos temporales son desde una perspectiva general, similares a los contratos indefinidos en todos los aspectos. La diferencia principal en términos de regulación del contrato está relacionada con el nivel de protección de los trabajadores ante el despido o terminación del contrato, ya que los contratos temporales tienen derecho a una menor compensación. Así, mientras que la indemnización por despido improcedente es de 45 a 33 días por año (20 días en el caso de despido procedente), los trabajadores con contrato temporal tienen derecho a una compensación por terminación de contrato de 12 días por año. Curiosamente, la existencia de compensación por terminación de contrato es una característica propia de la regulación del empleo temporal en España que no existe en otros países. De hecho, la posición más proteccionista que obtiene España en el Índice de Protección del empleo elaborado por la OCDE se explica por el mayor valor del índice que valora la protección del empleo temporal, sobre el que valora el empleo indefinido.

3.1.2 Temporalidad y brecha salarial

Tener un contrato laboral también tiene implicaciones en términos salariales. Como se puede ver en el gráfico 2, los salarios de los trabajadores temporales son significativamente menores que los de los trabajadores indefinidos, con una brecha salarial que en el periodo 2008–2015, en media, se sitúa en el -33,4%. Obviamente esta diferencia obedece a muchos factores como el tipo de sectores dónde se utiliza el empleo temporal con mayor intensidad, la edad de los trabajadores, su formación,

el tamaño de las empresas, etc. Así y todo, cuando por procedimientos estadísticos se estima qué parte de esta diferencia obedece a las distintas características de los trabajadores con contrato indefinido y temporal y qué parte no parece explicarse por tales diferencias, se observa que una parte importante de la misma responde bien al hecho en sí de tener contrato temporal, o a otras circunstancias, como la antigüedad o ejercer un cargo en la empresa, que también dependen de tenerlo.

GRÁFICO 2
Salarios por tipo de contrato y brecha salarial Indefinido-Temporal



Brecha salarial = $[(\text{Salario temporal} - \text{Salario indefinido}) / \text{Salario indefinido}] (\%)$

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la Encuesta anual de estructura salarial.

3.1.3 La brecha de formación en el empleo temporal

Otra dimensión de discriminación potencial sufrida por los trabajadores contratados de manera temporal es el menor acceso a la formación dentro de la empresa. Desde la perspectiva de la empresa, es esperable que ésta dirija la formación hacia aquellos trabajadores con posibilidad de continuar en la empresa, lo que derivará en que los trabajadores temporales reciban menos formación que los trabajadores con una relación laboral más estable. El análisis econométrico llevado a cabo por la OCDE (2013) concluye que, controlando por edad, ocupación, antigüedad en la empresa, tamaño de la empresa y otras características, tener un contrato temporal reduce la probabilidad de recibir formación en un 14% en un conjunto de veinte países de la OCDE y en un 18% en el caso de España.

3.1.4 Brecha de representación del trabajo temporal

Los trabajadores temporales gozan de unas tasas de afiliación relativamente bajas con respecto a aquellos con relación laboral convencional. De acuerdo con la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, ECVT, en 2010 el 13% de los trabajadores temporales estaban afiliados a un sindicato, en comparación con el 23% de los trabajadores con contrato indefinido. Esta menor tasa de afiliación no sería resultado de una mayor alienación de los trabajadores temporales con respecto a la actividad sindical (Fernández-Macías, 2002). Tampoco parece ser el resultado de su creencia en que los sindicatos solo defienden a los trabajadores con contrato indefinido. En lo que a esto respecta, atendiendo a los resultados de la ECVT, tan solo el 3,9% de los trabajadores no afiliados estaban de acuerdo con la idea de que los sindicatos únicamente defendían a los trabajadores indefinidos. Más bien parece que esta diferencia obedece a la dificultad para que los trabajadores temporales acumulen antigüedad en la empresa y la importancia de esta variable a la hora de explicar la probabilidad de afiliación. Como apunta Cilleros (2011), la tasa de afiliación de los trabajadores con menos de dos años de antigüedad es similar entre aquellos con contrato indefinido y temporal, mientras que las diferencias crecen con el paso del tiempo.

3.1.5. Brecha de protección social de los trabajadores temporales

Los trabajadores temporales tienen los mismos requisitos en términos de protección social que los trabajadores con contratos indefinidos. La única brecha en términos de protección para este grupo de trabajadores resulta de la mayor dificultad que encuentran para cumplir los requisitos de elegibilidad necesarios para acceder a los programas de protección social. Entre otros, cabe destacar los criterios de un tiempo mínimo de empleo para ser beneficiario del subsidio de desempleo, o su efecto sobre la vida laboral y el cálculo de las pensiones de jubilación.

3.1.6. Brecha de control en el cumplimiento de la regulación

En 2009, España tenía un total de 1.798 trabajadores públicos entre inspectores y subinspectores encargados del control del cumplimiento de la regulación laboral, de salud y seguridad social. Se trata de un total de 10.567 trabajadores por cada inspector de trabajo. Si lo comparamos con algunos países de nuestro entorno, este ratio es similar al existente en Francia, por ejemplo, pero superior al de Italia, que cuenta con unos 6.000 trabajadores por inspector. Tan importante como los recursos

empleados son las prioridades que la inspección de trabajo tiene respecto a las principales áreas de inspección. En el año 2013 se llevaron a cabo unas 583.436 inspecciones y sólo 11.171 (1,9%) estaban relacionadas con la contratación temporal. Ello facilita el incumplimiento de la regulación laboral referida a la contratación temporal.

3.1.7 Otras implicaciones

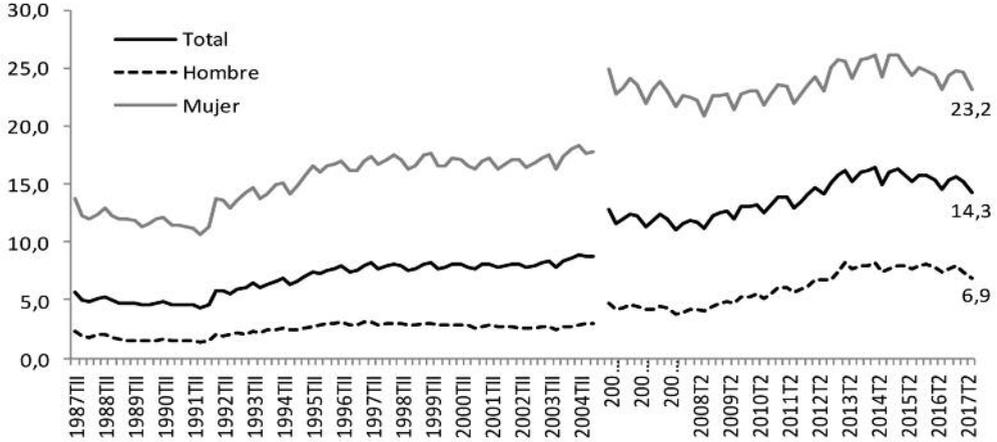
Tener un contrato de tipo temporal tiene también otras implicaciones de segundo orden, pero no por ello menos importantes como pueda ser, por ejemplo, el papel otorgado en los procesos de valoración por parte de las instituciones financieras a la vida laboral del individuo a la hora de otorgar o no un crédito (o las inmobiliarias a la hora de arrendar un piso). Esto influye de manera significativa en otros muchos aspectos que tienen relevancia desde el punto de vista económico, como es la adquisición de nuevas viviendas. Por último, dada la alta tasa de paro juvenil de España, resulta interesante destacar las dificultades de cara a la emancipación que supone tener un contrato temporal; de los jóvenes entre los 16 y 34 años que deciden emanciparse, tan sólo el 53,9% tienen un contrato temporal frente al 67,4% que tienen un contrato indefinido (Moreno, López y Segado, 2012). En la misma línea, los contratos temporales están relacionados con la existencia de un retraso en términos de fertilidad (Adsera, 2005; Ahn y Mira, 2001).

4. EMPLEO A JORNADA PARCIAL

Durante mucho tiempo el empleo a jornada parcial fue un elemento marginal del paisaje laboral español. Como observamos en el gráfico 1, en las décadas de 1980 y 1990 el trabajo a jornada parcial era minoritario en España. Sin embargo, desde comienzos de la década de 1990 el empleo a tiempo parcial muestra una tendencia positiva que, ya con el cambio de siglo, va a hacer del mismo un elemento cada vez más presente en el mercado laboral español.

GRÁFICO 3

Evolución de la tasa de contratos a tiempo parcial. España 1987-2017



2005: Brecha en la serie.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa.

La baja incidencia de la contratación a tiempo parcial en España ha sido frecuentemente explicada aludiendo al enorme uso de los contratos temporales, como si el contrato temporal y el contrato a jornada parcial fuesen sustitutivos desde el punto de vista de la empresa. Los datos muestran que esto no es así, ya que el trabajo a tiempo parcial es en muchos casos también un trabajo de tipo temporal. De hecho, antes de la crisis la tasa de temporalidad de los trabajadores con jornada a tiempo parcial llegó a alcanzar el 58% (en 2004), cuando el equivalente entre los trabajadores a tiempo completo era del 29%. En el tercer trimestre de 2017, la temporalidad entre los trabajadores a tiempo parcial alcanzaba el 44,5% (frente al 24,2% en el caso de tiempo completo). Desde otra perspectiva (Muñoz de Bustillo *et al.*, 2008), la otrora menor incidencia del trabajo a tiempo parcial en España se ha asociado con el mayor recurso de las empresas españolas a la jornada partida, organización del tiempo de trabajo que permite la utilización de un trabajador a TC como si de dos trabajadores a TP se trataran.

4.1 Características del empleo a tiempo parcial

Como en otros muchos países, el trabajo a tiempo parcial en España está desempeñado en su mayoría por mujeres, ascendiendo este colectivo al 73% del total del empleo parcial en 2017. Aunque las mujeres son todavía una mayoría en términos de empleo a tiempo parcial, la crisis ha impulsado un ligero cambio en la tendencia respecto a lo que al género se refiere. Comparados con los trabajadores a tiempo completo, los trabajadores a tiempo parcial han sido casi inmunes a la crisis, con un incremento en términos de empleo del 12% entre 2008 y 2017 (frente a una caída de la ocupación a tiempo completo del 10%). Este cambio se ha producido especialmente entre hombres (con un crecimiento en idéntico periodo del 44%), produciéndose así un cambio apreciable en la tasa de mujeres que ocupan puestos de trabajo con jornada parcial, pasándose del 79% al 73% mencionado anteriormente. Es todavía pronto para saber si este cambio es contingente a la consecuencia de la crisis o si por el contrario es un cambio de tendencia en la tasa masculina de trabajadores a tiempo parcial permanente.

Mientras que la mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres es un hecho compartido con el resto de los países de la UE, España sobresale en la característica de involuntariedad del trabajo a TP. Más aún, la tasa de involuntariedad ha crecido de forma exponencial con el crecimiento de la tasa de trabajo a TP, pasando de valores que fluctuaban alrededor del 20–30% antes de la Gran Recesión hasta alcanzar el 62% en 2016. Este valor sitúa a España entre los países de la UE con mayor tasa de empleo a TP, tan sólo por detrás de Grecia (con tasas mucho más bajas de trabajo a TP, 9%), Italia y Chipre. En comparación, la tasa de involuntariedad de TP en los Países Bajos, donde la mitad del empleo lo es a TP, es del 10% (Eurostat).

4.1.1 Empleo a tiempo parcial y los salarios

Como es previsible, la primera brecha que sufren las trabajadoras a TP es sus menores ingresos salariales. Esta brecha salarial habría aumentado desde el comienzo de la crisis, ya que si en 2008 la ganancia media del empleo a TC era 2,4 veces la del empleo a TP, en 2015 la distancia había aumentado hasta 2,7. Obviamente, se puede argumentar que esta brecha salarial no es sino el lado opuesto de la ventaja de la que disfrutaban los trabajadores a TP en materia de tiempo disponible para otros menesteres. Hecho innegable que, sin embargo, pierde parte de su atractivo cuando se aplica a los trabajadores involuntarios a TP. En todo caso, la brecha salarial también aparece cuando se calcula en términos de salario hora, y por tanto

neutralizando el efecto de la distinta jornada laboral. En este caso se observa una brecha $[100 - (\text{Salario hora TP}/\text{Salario hora TC})]$ que pasa del 14% en 2008 al 20% en 2013. De nuevo, esta brecha no se puede explicar plenamente por las características de los trabajadores con trabajo a TP y TC.

4.1.2 Brechas de representación y protección social

En relación con la representación de los trabajadores a tiempo parcial, al igual que ocurriese en el caso del empleo temporal, estos poseen una ratio de afiliación sindical sensiblemente inferior a la de los trabajadores a TC: 13,7% comparado con el 18,5% de los trabajadores con jornada completa.

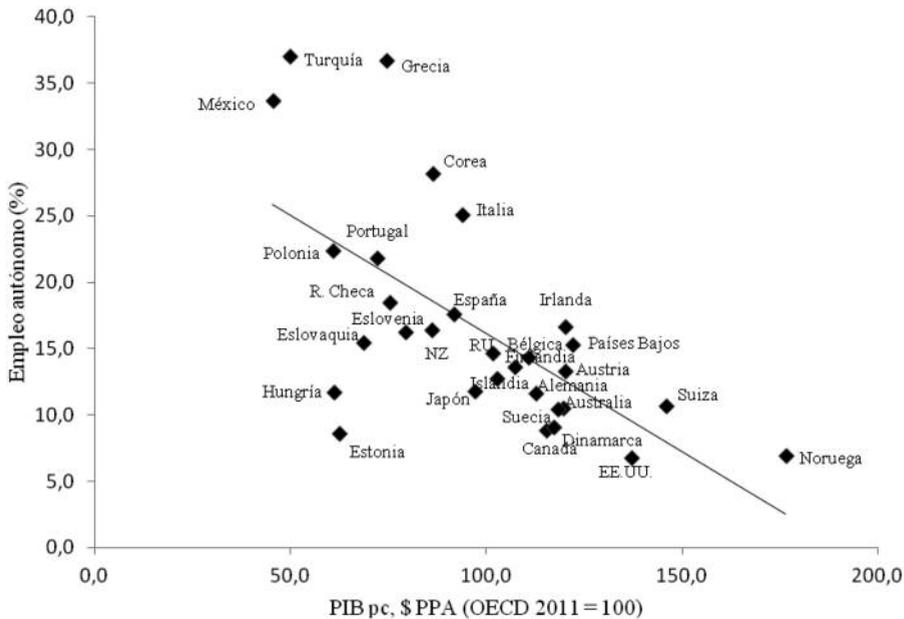
Formalmente, los trabajadores a tiempo parcial tienen los mismos derechos que los trabajadores a tiempo completo en términos de protección social. Sin embargo, como ocurriera con los trabajadores y trabajadoras con contrato temporal, el problema reside en la dificultad de éstos de cumplir los requisitos de elegibilidad necesarios para tener derecho a prestaciones suficientes. Con el fin de solucionar este problema, desde 2013, y resultado directo del diálogo social, la normativa de acceso a pensiones por jubilación de los trabajadores a tiempo parcial ha cambiado, mejorándose así su acceso a prestaciones. Entre otros, destaca el cambio en el mínimo de años de contribución a la seguridad social. Antes de esta reforma, en el caso concreto de jubilación, el mínimo número de años cotizados para aquellos con un contrato de trabajo a tiempo parcial era de 15 años, con la dificultad que suponía para los empleados a TP alcanzar dicha cifra en término de horas. Con la nueva regulación, el número de años es calculado multiplicando 15 por la proporción de tiempo parcial con respecto a las horas a tiempo completo, reduciéndose así a 7,5 el número de años para aquellos cuyo coeficiente de parcialidad fuese del 50%. Se estima que previamente a la reforma entre el 30% y el 40% de los trabajadores a tiempo parcial no llegaban a alcanzar el mínimo de contribución al sistema de seguridad social necesario.

5. EL RECURSO AL EMPLEO AUTÓNOMO

La reducción del auto-empleo y su sustitución por el empleo por cuenta ajena es uno de los hechos estilizados del proceso de desarrollo económico. Como argumenta Adam Smith (1776), el elemento clave detrás del incremento de la productividad sobre el que se sustenta el crecimiento económico es la división del trabajo. En una situación en la que los intercambios en el mercado están sujetos a costes

de transacción, la división del trabajo implicará la creación y crecimiento de las empresas y, por lo tanto, del empleo por cuenta ajena (Coase, 1932). Esta tesis se confirma por la existencia de una relación inversa entre los niveles de ingresos nacionales y la tasa de autónomos, siendo los países más ricos aquellos con tasas de autónomos más bajas.

GRÁFICO 4
Renta per cápita y tasa de autónomos. OCDE, 2011



Fuente: Elaboración propia a partir de datos estadísticos de la OCDE.

Desde esta perspectiva, lo esperable sería que el crecimiento económico condujera a una reducción del empleo autónomo. Esa es al menos la experiencia de España, en donde en seis décadas el empleo autónomo ha pasado de significar el 47% de la ocupación a suponer alrededor del 17%. Sin embargo, hay países como Reino Unido y los Países Bajos que han experimentado recientemente la dinámica contraria, habiéndose producido en los últimos años un ligero aumento de la tasa de autónomos. Detrás de este incremento anormal (en términos de tendencia histórica) del empleo autónomo hay muchos factores posibles, entre ellos el recurso de las empresas a subcontratar a trabajadores autónomos para actividades que antes desarrollaba personal de la propia empresa, como forma de reducir los costes laborales, especialmente aquellos vinculados a las cotizaciones sociales.

5.1. Autónomo *versus* Autónomo Económicamente Dependiente

La existencia de este tipo de relaciones de trabajo, que se ha reflejado en la aparición de nuevas denominaciones como la de “*bogus self-employed*”, o “falso autónomo” en el mundo anglosajón, ha dado lugar en España a la aparición de un nuevo tipo de relación formal de trabajo denominada Trabajador autónomo económicamente dependiente (TAED o TRADE). El mero hecho de que se haya aprobado una regulación específica para este tipo de trabajadores da fe de la importancia (aunque estadísticamente sea opaca) de este fenómeno.

Como es sabido, de acuerdo con la literatura este tipo de trabajadores “solo formalmente autónomos” se caracterizaría por:

1. No estar vinculados a un empleador por medio de un contrato laboral.
2. Obtener la mayor parte de sus ingresos de un solo “cliente” (el 75% en el caso de España).
3. Mantener una relación estable de continuidad con su cliente principal.
4. No tener empleados a su cargo.

El Estatuto Español del Trabajador Autónomo reconoce desde 2007 la existencia de este tipo de relación laboral. Los TAED se encuentran protegidos por derechos recogidos en el anteriormente citado Estatuto, como la interrupción anual de su actividad en un mínimo de 18 días laborales y la realización de actividad por un tiempo superior al habitual solo en algunos casos siempre y cuando no exceda lo establecido en los denominados *Acuerdos de interés profesional*. Desde el reconocimiento de esta relación laboral, hay organizaciones que actúan como canal de representación de los TAED. En este sentido, resulta interesante señalar que la ley reconoce la posibilidad de desarrollar los denominados como *Acuerdos de Interés Profesional* (AIP) con la finalidad de que los TAED y las empresas contratantes de sus servicios lleguen a un acuerdo en términos y condiciones. El primer AIP con una duración de 3 años se firmó en 2009 por parte de PANRICO y los TAED que se dedicaban a tareas esencialmente de reparto. En España hay un registro nacional de TAED llevado a cabo por el Servicio Nacional de Empleo. De acuerdo con Ribó (2015), en diciembre de 2014 el número de TAED era de 9.045. Por el contrario, en 2004, un módulo especial de la Encuesta de Población Activa estimaba estos en más de 300.000.

5.1.1. La brecha en términos regulatorios y de protección de los TAED

Uno de los factores principales que explican el recurso a este tipo de relación laboral, ya sea TRADE o falso autónomo (entendido como el TRADE que ni siquiera está reconocido como tal y el propio TRADE que no cumple las condiciones recogidas en el Estatuto que regula esta figura), es la posibilidad de trasladar al trabajador costes que de otra manera tendría que soportar el empleador, desde vacaciones y posible indemnización en el caso de despido a cotizaciones sociales. Junto a ello, esta relación traslada al trabajador los posibles cambios en el ritmo de trabajo, ya sea por defecto (reducción de ingreso) o exceso (jornada excesiva).

Respecto a la brecha en términos de protección social, y de acuerdo con la regulación española, los trabajadores autónomos pueden elegir el nivel de contribución. Como resultado, más del 80% (2011) de los trabajadores autónomos escogen el menor de los niveles de contribución al sistema de Seguridad Social. El resultado es un bajo nivel de prestaciones en comparación con los de los trabajadores por cuenta ajena. Por ejemplo, mientras la pensión media de un autónomo jubilado en 2015 a los 65 años se sitúa en torno a los 963 €, la de un empleado por cuenta ajena es de 1.605 €.

6. CONCLUSIONES

Como hemos visto en el gráfico 1, el empleo no estándar, al menos en nuestro país, no es algo que nazca con el cambio de milenio, ni mucho menos con la crisis y la renqueante recuperación del mercado de trabajo. Como se observa en dicho gráfico, aunque el ENE aún no es mayoritario, lo cierto es que el conjunto de relaciones laborales no estándar contempladas en el gráfico: empleo temporal, empleo a tiempo parcial y trabajo autónomo sin trabajadores suponen durante lo que llevamos de siglo alrededor del 40% de la ocupación total. Es, por lo tanto, inevitable concluir que este tipo de empleo ha dejado desde hace tiempo de ser una curiosidad del mercado laboral para convertirse en un elemento identitario de éste, casi a la par con la que aquí hemos llamado relación laboral estándar, que si bien es cierto que no se encuentra en retirada, si está, siguiendo con el símil militar, sitiada por otras formas de empleo de menor calidad. Es más, en la medida en que con la recuperación de la economía se recuperen también las tasas de temporalidad existentes antes de la Gran Recesión, no será difícil que esta barrera del 40% se supere en los próximos años. Sobre todo, si se mantiene la dinámica de aumento del trabajo a tiempo parcial, otrora marginal en España.

Esta sobrecogedora presencia de las relaciones laborales no estándar es todavía más preocupante cuando se tiene en cuenta que las formas concretas de trabajo precario revisadas más arriba no engloban, ni mucho menos, todas las formas de precariedad. Así, por ejemplo, no se ha dicho nada sobre el trabajo no declarado, probablemente el caso extremo de precariedad, que de acuerdo con distintas formas de definición basadas en datos de diversas encuestas europeas (Muñoz de Bustillo y Pinto, 2016) podría suponer entre el 3% y el 5,4% de la ocupación. Tampoco hemos tratado en estas páginas el caso de los “becarios”, tan presentes en nuestra sociedad y objeto de preocupación por sus implicaciones personales y laborales (CCOO, 2015) que frecuentemente desembocan en situaciones de abuso. De acuerdo con la encuesta Flash Eurobarometer 378, de 2013, una de las escasas fuentes estadísticas disponibles sobre los trabajadores en prácticas en la UE, en España el 67% de los individuos entre los 18 y los 35 años trabajan o han trabajado como becarios después de finalizar sus estudios, en comparación con el 36% del resto de Europa. Así mismo, este tipo de relación laboral en España está caracterizada por su larga duración y su menor (frecuentemente nula) retribución.

No podemos terminar estas páginas sin hacer referencia a los cambios que la revolución digital puede tener en un futuro próximo, cuando no en el presente, sobre el recurso a este tipo de empleo por parte de viejas y nuevas empresas. Como es sabido, uno de los ejes de la revolución digital es el abaratamiento del uso de la información masiva en tiempo real (mediante el desarrollo de nuevas tecnologías de la información y comunicación, TIC), que ha facilitado la potenciación de la división del trabajo, tanto local como internacionalmente, y la subcontratación, a su vez fértil campo de utilización de ENE.

Dentro de los cambios propiciados por las TIC se encuentra la aparición de plataformas digitales, como Uber (servicio de transporte de pasajeros bajo demanda), Deliveroo (servicio de reparto de comidas a domicilio), Mechanical Turk (sistema de asignación de trabajo en línea), etc. Con un modelo de negocio basado en la utilización de los trabajadores en función de la demanda y su consideración de trabajadores autónomos, y por lo tanto sin la formalización de esa relación de trabajo mediante un contrato laboral. Aunque es escasa la información disponible sobre las condiciones de trabajo de esta nueva “zona gris” del mercado de trabajo, las fuentes disponibles parecen indicar que este tipo de empleos tienen lo peor de los dos mundos: la protección social limitada de los autónomos y unos ingresos laborales muy inferiores a los del mercado analógico, con la dependencia y falta de autonomía de los asalariados (Berg, 2016). Todo ello en un contexto de trabajo que por sus características hace muy difícil la acción sindical.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ABRAHAM, K. G. y TAYLOR, S. K. (1996): "Firms' Use of Outside Contractors: Theory and Evidence", *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 3, pp. 394-424.
- ADSERA, A. (2005): "Where Are the Babies? Labor Market Conditions and Fertility in Europe", Discussion Paper No. 1576, IZA, Bonn.
- AHN, N. y MIRA, P. (2001): "Job bust, baby bust: evidence from Spain", *Journal of Population Economics*, vol. 14(3), pp. 505-21.
- AKERLOF, G. A. y YELLEN, J. E. (1990): "The fair wage-effort hypothesis and unemployment", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 105, No. 2, pp. 255-84.
- ALBA, A. (1998): 'How temporary is Temporary Employment in Spain', *Journal of Labor Research* 19, pp. 695-710.
- AMUEDO-DORANTES, C. (2000): "Work transitions into and out of involuntary temporary Employment in Segmented Market: Evidence from Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 53, pp. 309-325.
- AMUEDO-DORANTES, C. (2001): "From 'temp-to perm', Promoting permanent employment in Spain", *International Journal of manpower*, vol. 22(7), pp. 625-647.
- AUTOR, D. H. (2003): "Outsourcing at Will: The Contribution of Unjust Dismissal to the Growth of Employment Outsourcing", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, No. 1, pp. 1-42.
- BERG, J. (2016): Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers, *Conditions of Work and Employment Series* 74, INWORK, ILO, Ginebra.
- BREUSCH, T. (2005): "Estimating the underground economy using MIMIC Models", The Australian National University. Canberra.
- CASQUEL, E y CUNYAT, A. (2004): "The Dynamics of temporary Jobs in Spain", <http://repec.org/res2004/CunyatCasquel.pdf>
- CCOO (2010): Ley del Estatuto del Trabajador Autónomo (LETA), Reglamento TRADE y Acuerdos de Interés Profesional (AIP), *Cuadernos de información sindical* 14/2014, Madrid.
- CCOO (2012): *Las reformas laborales y su repercusión en materia de contratación y empleo*, Fundación 1º de Mayo, Madrid.
- CCOO (2014): "Febrero 2012-2014. 34 Reformas laborales. Análisis de su alcance y efectos", *Informes* 77, Febrero 2014 Fundación 1º de Mayo.
- CCOO (2015): "Aprendices, Becarios y Trabajo Precario. Una guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales". Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- CEBRIÁN, I.; MORENO, G. y TOHARIA, L. (2005): "Are Spanish open-ended contracts permanent? Duration and Trajectory analysis", *VI JORNADAS ECONOMÍA LABORAL*, Alicante, 11-13 de Julio de 2005.

- CILLEROS, R. (2011): "Las consecuencias de las nuevas características del trabajo en la afiliación sindical", *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, vol. 2(1), pp. 28-50.
- COASE, R. H. (1932): "The Nature of Firm", *Economica*, vol. 4(16), pp. 386-405.
- CONSEJO DE RELACIONES LABORALES DE CATALUÑA (2013): Encuesta subcontratación laboral, *Departament d'Empreses i Ocupació*, Generalitat de Catalunya.
- EUROBAROMETER (2013): "The experience of Traineeships in the EU", 378. *Flash Eurobarometer 378 - TNS Political & Social*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.
- EY (2013): "Outsourcing in Europe. An in-depth review of drivers, risks and trends in the European outsourcing market", *Report 2013*, EY Advisory Services.
- FERNÁNDEZ, C. J., IBÁÑEZ, R. y MARTÍNEZ, M. (2014): "The Reform of Collective Bargaining in the Spanish Manufacturing Sector with Reference to the Metal and Chemical Sectors: Legacies and Risks in the Reform of Regulation since 2008". Social dialogue during the economic crisis, *Employment, Social Affairs and Inclusion DG Industrial Relations and Social Dialogue*, University of Manchester.
- GRIMSHAW, D. y RUBERY, J. (2005): "Inter-capital relations and the network organisation: redefining the work and employment nexus", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 29, No. 6, pp. 1027-1051.
- GÜELL, M. y PETRONGOLO, B. (2005): "How binding are legal limits? Transitions from temporary to permanent work in Spain", *Labour Economics*, vol. 14, pp. 153-183.
- HERNANZ MARTÍN, V. (2003): "El trabajo Temporal y la Segmentación", *Consejo Económico y Social*, Colección Estudios 147. Madrid.
- HOUSSIAUX, J. (1957): "Quasi-intégration, croissance des firmes et structures industrielles", *Revue économique*, vol. 8, n° 3, pp. 385-411.
- INTERNATIONAL SOCIAL SURVEY PROGRAM, ISSP, (2005): Work Orientation III - ISSP 2005. GESIS Data Archive, Cologne. ZA4350 Data file Versión 2.0.0, doi:10.4232/1.11648.
- IZQUIERDO, J. y LÓPEZ, A. (2011): "La construcción social de la precariedad laboral. Paradojas de la liberalización del transporte terrestre en España", *Sociología del Trabajo, nueva época*, N. 73, pp. 60-79.
- KNABE, A. y KOEBEL, B. (2006): "The economic rationale and labour market effects of outsourcing: a survey", in Peter Barrar and Roxane Gervais (eds.), *Global Outsourcing Strategies: an International Reference on Effective Outsourcing Relationships*, Gower Publishing: Aldershot, pp. 167-182.
- LOW PAY COMMISSION (2012): *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2012*.

- MALO, M. (dir) (2012): La medición del absentismo: Estimaciones desde la perspectiva de las empresas y de las vidas laborales. FIPROS. Secretaría de Estado de la Seguridad Social.
- MENÉNDEZ, R. (2009): Negociación colectiva y descentralización productiva, *Colección Estudios*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- MORENO, A.; LÓPEZ, A., y SEGADO, S. (2012): “La transición de los jóvenes a la vida adulta en España. Crisis económica y emancipación tardía”, *Colección Estudios Sociales* No. 34, Obra Social “La Caixa”. Barcelona.
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R., y PINTO, F. (2015): *Precaious employment in Spain*, realizado para la Comisión Europea dentro del proyecto *Reducing precarious work in Europe through social dialogue*, coordinado por Damian Grimshaw, de la Universidad de Manchester (VS/2014/0544, D.G. Employment and Social Legislation, Social Dialogue. Disponible en:
<http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>
- MUÑOZ DE BUSTILLO LLORENTE, R.; MACÍAS, E. F., y PÉREZ, J. A. (2008): “El trabajo a tiempo parcial en España en el contexto de la Unión Europea”, Ministerio de Trabajo e Inmigración, *Colección Informes y Estudios*, Serie Empleo, 36.
- OECD (1994): Jobs Study: Evidence, and Explanations. Part I: Labor Market Trends and Underlying Forces of Change. Paris.
- OECD (1994): Jobs Study: Evidence, and Explanations. Part II: The Adjustment Potential of the Labor Market. Paris.
- OECD (2013): Survey of Adult Skills (PIAAC) 2013, OECD, Paris.
- PALOMEQUE, M. C. (2000): *Derecho del Trabajo*, 8 Ed., Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, Madrid.
- RED2RED CONSULTORES (2006): “Estudio sobre el sistema de becas en la primera inserción y su relación con el empleo”, Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.
- RIBÓ, J. (2015): “Sindicalismo y trabajo autónomo”, *Revista Estudios y Cultura* nº 70, Fundación 1º de Mayo, pp. 31-34.
- RUESGA, S. *et al.* (2007): “Análisis económico de la negociación colectiva en España”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- SÁNCHEZ MORENO, E.; DELICADO, C. y LAYNA N. (2007): “Personas Jóvenes y Economía Sumergida en la España Contemporánea”, Observatorio Joven de Empleo en España, Consejo de la Juventud de España. Madrid.
- SÁNCHEZ E.; LAYNA N., y DELICADO, C. (2008): “El sistema de becas en España. Una aproximación a las becas de investigación y a las becas de empresa en el contexto del mercado de trabajo”. Consejo de la Juventud de España.

- SEGURA, J. *et al.* (1991): *Análisis temporal de la contratación temporal en España*, Ministerio de Trabajo y seguridad Social, Madrid.
- SCHNEIDER, F. y ENSTE, D. H. (2000): "Shadow Economies: Size, Causes, and Consequences", *Journal of Economic Literature* 38, March, pp. 77–114.
- SCHNEIDER, F. (2013), "Size and Development of the Shadow Economy of 31 European and 5 other OECD Countries from 2003 to 2013: A Further Decline", Johannes Kepler Universität, Linz, pp. 5–7, January. Disponible en: http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/2013/ShadEcEurope31_Jan2013.pdf
- SMITH, A. (1776): *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*. Clarendon Press, Oxford.
- VALDÉS DAL-REÉ, F. (2005): "Soft Law; derecho del trabajo y orden económico globalizado", *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, 21(4), 1-14.
- VAL TENA, L. del (2014): "Los acuerdos de interés profesional de los TRADE", en J. Corelli (Coord.): *El Derecho a la Negociación Colectiva*. Monografías de temas laborales. Junta de Andalucía. Sevilla, pp. 117-128.

María Ángeles Davia

Precariedad y empleo de bajos salarios¹

¹ Este documento es, en parte, un resumen de un trabajo previo de la autora (Davia, 2014).



Portrait. Paul Adolf Seehaus.

El objetivo de este artículo es describir la evolución del empleo de bajos salarios y de otras formas de precariedad laboral en España en el periodo 2006-2016. Para conformar una panorámica coherente e integrada de la realidad laboral se ha acudido a distintas fuentes estadísticas, cuya utilización se detalla en un anexo.

El empleo de bajos salarios es una prueba más de la persistente desigualdad salarial, no corregida por las instituciones del mercado de trabajo. El avance de la economía/sociedad del conocimiento, con los aumentos de productividad y competitividad derivados de su implantación, puede reducir la incidencia del empleo de bajos salarios, junto con las necesarias inversiones en capital humano por parte de familias, empresas y gobiernos, y un modelo productivo que permita aprovecharlas adecuadamente.

1. INTRODUCCIÓN

EL objetivo de este artículo es describir la evolución del empleo de bajos salarios y de otras formas de precariedad laboral en España durante la Gran Recesión. La incidencia del empleo de bajos salarios es un indicador de desigualdad y polarización laboral, ya que la pérdida de peso de los puestos de trabajo de cualificación media como resultado de la implantación de nuevas tecnologías o/y los procesos de deslocalización industrial conlleva un mayor protagonismo de los puestos en los extremos de la distribución de cualificaciones, habilidades y salarios (Goos *et al.*, 2009; para un análisis de España, veáse Anghel *et al.*, 2014).

Hay un controvertido debate acerca del empleo de bajos salarios, recogido en Schnabel (2016): para algunos trabajadores el empleo de bajos salarios es preferible a la ausencia de empleo, pues se observan más transiciones al empleo estándar desde el empleo de bajos salarios que desde el paro y la inactividad. El problema se da cuando esas transiciones no se producen y el empleo de bajos salarios se cronifica, generando un estigma que atrapa a los trabajadores en los circuitos conocidos como *low-pay-no-pay*, con severas consecuencias a medio y largo plazo: tienen un mayor riesgo de vivir en hogares pobres o de padecer privación material, menores bases de cotización a la Seguridad Social y menos tiempo cotizado por la inestabilidad laboral que les acompaña, lo que hará mella en las pensiones de jubilación (Recio, 2006). El debate también se extiende al ámbito de la distribución de la renta y de las fórmulas para la extensión de las prestaciones sociales a los ocupados (*in-work-benefits*) que no vamos a abordar aquí, pero que sin duda convierten a su estudio en relevante y necesario.

¿Qué es exactamente el empleo de bajos salarios? Para establecer la *línde* entre un salario bajo y el resto en las estadísticas oficiales se utiliza un umbral relativo, que depende de la cambiante distribución del empleo y se calcula sobre el salario-hora bruto: un empleo es de bajos salarios si el correspondiente salario (-hora) es

inferior a dos terceras partes de la mediana en el país y año considerados. Se trata de un criterio análogo al que se utiliza en el análisis del riesgo de pobreza monetaria que, a pesar de su arbitrariedad, permite comparaciones internacionales. Esta definición tiene importantes implicaciones en la incidencia observada del fenómeno y su evolución. Por un lado, el empleo de bajos salarios está más relacionado con la dispersión salarial que con la capacidad adquisitiva de los salarios, haciendo compatibles bajos niveles salariales con bajas tasas de empleo de bajos salarios. Por otro lado, el umbral móvil hace que el indicador oficial se pueda ver alterado tanto por cambios en el precio del factor trabajo como en la composición del empleo. Esto dificulta la comprensión del fenómeno durante las crisis económicas. Y si es difícil interpretar la evolución del empleo de bajos salarios, aún lo es más formular políticas económicas y/o laborales que le hagan frente. De ahí que en investigaciones recientes se combinen varios indicadores de precariedad (García-Pérez *et al.*, 2016) o incluso se adopten estrategias alternativas a las de las estadísticas oficiales para medir la incidencia del empleo de bajos salarios (como se hace en Vacas-Soriano, 2017), menos sesgadas por la composición del empleo.

La caracterización habitual del indicador de bajos salarios explica que su evolución durante la crisis económica no se corresponda fielmente con el conocido avance en la precarización del mercado de trabajo español y los procesos de devaluación salarial, por lo que completaremos el análisis con la distribución de los salarios-hora y los precios del trabajo y daremos unos apuntes sobre la evolución en la distribución de los salarios—mes, marcada por la creciente incidencia del empleo a jornada parcial. Concluiremos con un resumen de los principales resultados obtenidos y una reflexión final.

2. ¿QUÉ SABEMOS DEL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS?

Una buena parte de la investigación sobre el empleo de bajos salarios atiende a los factores e instituciones que explican las diferencias en la extensión del fenómeno entre países (véase una amplia discusión en Grimshaw, 2011). Entre estos destaca la flexibilidad en la determinación de los salarios, si bien la clave para explicar los niveles de empleo de bajos salarios está en las instituciones laborales (Ries, 2013), en particular en las llamadas “instituciones inclusivas” (Schmitt, 2012): la legislación sobre el salario mínimo, la cobertura y estructura de la negociación colectiva y las prestaciones sociales dirigidas tanto a desempleados como a ocupados (*in-work-benefits*). A estos factores institucionales, Gautié y Schmitt (2010) añaden ciertas estrategias empresariales.

El perfil del empleo de bajos salarios presenta grandes similitudes en los países desarrollados (Lee y Sobeck, 2012): se concentra en sectores de baja productividad y afecta especialmente a mujeres, jóvenes, trabajadores poco cualificados, inmigrantes y minorías étnicas. Además, los puestos de trabajo caracterizados por salarios bajos tienden a reunir otras características negativas que acentúan su precariedad (Grimshaw, 2011): mayor incidencia del trabajo a tiempo parcial, peores horarios, menos prestigio y menor cobertura social y sanitaria, más temporalidad y menor estabilidad en el empleo. Por otro lado, la probabilidad de escapar del empleo de bajos salarios decrece conforme se prolonga la situación (Clark y Kanellopoulos, 2013), con distintos grados de inercia entre países.

En el caso de España, el empleo de bajos salarios es una prueba más de la pronunciada y persistente desigualdad salarial, no corregida por las instituciones del mercado de trabajo. El perfil del empleo de bajos salarios en España presenta patrones comunes a los ya identificados en la evidencia internacional (véase Fernández *et al.*, 2006), a los que hay que añadir un menor riesgo de salario bajo en regiones y sectores con salarios pactados en convenios colectivos sectoriales comparativamente elevados. El establecimiento de suelos salariales en el marco de la negociación colectiva reduce así la incidencia del empleo de bajos salarios solo en determinados ámbitos, alimentando la dispersión salarial en lugar de reducirla, como se esperaría de una institución inclusiva en la terminología de Schmitt (2012). También ha sido responsable de la dispersión salarial la extensión de las contrataciones temporales a través de empresas de trabajo temporal (Recio, 2001).

El crecimiento del empleo previo a la Gran Recesión no favoreció una corrección del empleo de bajos salarios al concentrarse la creación de empleo en sectores de baja productividad, bajos salarios y alta dispersión salarial (Muñoz de Bustillo y Antón, 2011). La moderación salarial acordada por los agentes sociales tanto en el periodo de expansión económica como en la crisis, cuando pasa a convertirse en devaluación salarial, afectó especialmente a los sectores con salarios y presencia sindical más bajos (Fraiser *et al.*, 2011). Varios estudios destacan las dificultades de algunos colectivos para salir del empleo de bajos salarios (Blázquez, 2008; entre otros). Además, durante la crisis económica aumentó notablemente la correlación entre el empleo de bajos salarios y la pobreza laboral, como resultado del intenso deterioro laboral en los hogares de los trabajadores de bajos salarios (Davía, 2014).

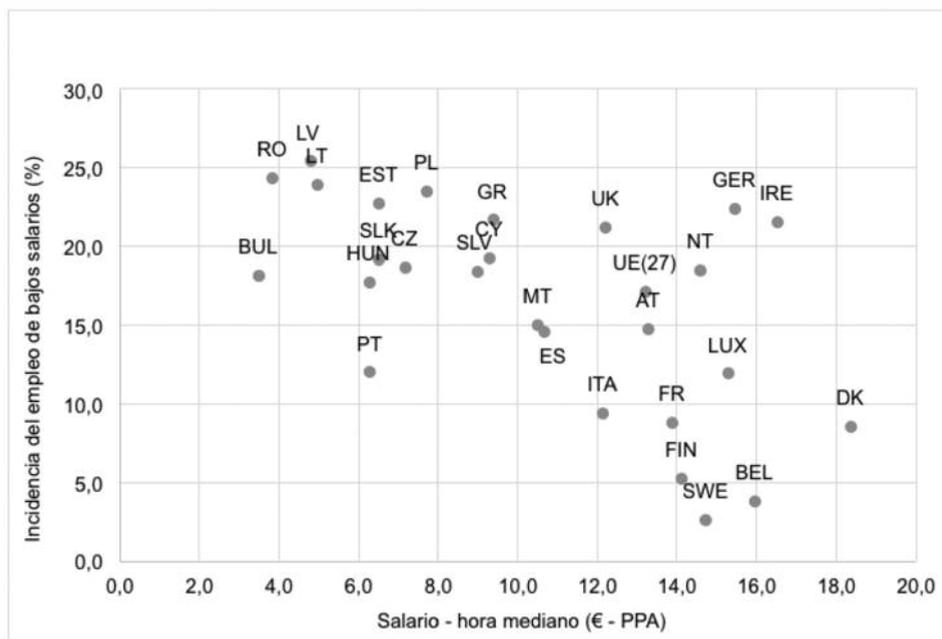
3. EL EMPLEO DE BAJOS SALARIOS EN ESPAÑA: ALGUNOS INDICADORES

a) Salarios y costes laborales-hora

La incidencia del empleo de bajos salarios que mostramos en esta sección procede de Eurostat, que publica indicadores obtenidos aplicando la definición estándar de empleo de bajos salarios a la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial en todos los países de la Unión Europea. Dicha definición es relativa y se obtiene sobre la distribución de los salarios-hora, por lo que la correspondencia entre incidencia del empleo de bajos salarios y el nivel salarial mediano dista mucho de ser perfecta. En el Gráfico 1 se puede advertir que un buen número de economías de la UE (países del Este y Bálticos) registraban en 2014 salarios medianos más bajos y más desiguales que España, se caracterizaban por una mayor incidencia del empleo de bajos salarios. En el extremo opuesto se encontrarían los países escandinavos junto con Bélgica y Francia, con altos niveles salariales y baja incidencia del empleo de bajos salarios. Tanto el salario-hora mediano como el indicador de bajos salarios-hora en España quedaban por debajo de la media de la UE-27, pero estaban alineados en lo que sería la línea de tendencia del gráfico.

GRÁFICO 1

Salario-hora mediano (euros PPA) y empleo de bajos salarios (%): 2014



Las oleadas anteriores de esta encuesta, correspondientes a 2006 y 2010 muestran una realidad parecida. La Tabla 1 resume la incidencia del empleo de bajos salarios y su perfil más representativo a partir del riesgo relativo de empleo de bajos salarios en distintos colectivos socio-demográficos. Las tasas de empleo de bajos salarios se han mantenido relativamente estables y por debajo de la media de la Unión Europea a lo largo del periodo analizado.

TABLA 1
Trabajadores de bajos salarios: incidencia y perfil

		Incidencia (% de asalariados*)			Perfil: riesgo relativo en relación a la media		
		2006	2010	2014	2006	2010	2014
Total	Total	13,37	14,66	14,59	1	1	1
Sexo	Varones	7,97	9,23	9,78	0,6	0,6	0,7
	Mujeres	21,24	21,02	19,84	1,6	1,4	1,4
Edad	Menores de 30 años	20,29	23,28	25,53	1,5	1,6	1,7
	De 30 a 49 años	11,62	13,63	13,68	0,9	0,9	0,9
	50 años o más	9,84	11,03	11,67	0,7	0,8	0,8
Nivel de estudios	Educación obligatoria (o menos)	18,02	22,35	22,45	1,3	1,5	1,5
	Secundaria post-obligatoria	12,99	15,27	17,01	1,0	1,0	1,2
	Educación Superior	6,35	4,98	5,08	0,5	0,3	0,3
Tipo de contrato	Contratos indefinidos	11,21	13,05	12,41	0,8	0,9	0,9
	Contratos temporales (excepto aprendices)	18,75	20,36	23,16	1,4	1,4	1,6

* En empresas de más de 10 trabajadores.

Fuente: Encuesta Europea de Estructura Salarial (Eurostat)

En la Tabla 1 se puede advertir que la incidencia media del empleo de bajos salarios no cambia sustancialmente en el tiempo –pasa del 13,4 al 14,6% del total de asalariados– cuando se adopta un umbral móvil² (2/3 del salario hora mediano). Aun-

² Cuando se establece un umbral anclado, se advierte un efecto composición importante, al haberse perdido durante la crisis económica empleo de bajos salarios con más intensidad que los empleos de salarios no bajos (Davia, 2014). Esta estrategia consiste en tomar el umbral relativo, obtenido con relación a la distribución salarial en un año que se deja como base, deflactarlo y usarlo para identificar el empleo de bajos salarios en años posteriores, siguiendo la propuesta de Lucifora *et al.*, 2005.

que los colectivos más afectados por el empleo de bajos salarios son las mujeres, los menores de 30 años y las personas de escasa cualificación, a lo largo del tiempo ha caído la desventaja relativa de las mujeres y se ha marcado más la de los jóvenes y personas poco cualificadas, así como los que tienen un contrato temporal. La estabilidad de este indicador no se corresponde con la percepción de una creciente precariedad en el mercado de trabajo y la degradación de las condiciones laborales. Para entender mejor el fenómeno de la precarización laboral y salarial exploraremos indicadores y fuentes alternativos en los párrafos que siguen a continuación.

La estabilidad observada en el indicador de empleo de bajos salarios no es incompatible con una potencial caída del salario mediano, que resultaría en el empobrecimiento de buena parte de la mano de obra asalariada. Para comprobar si éste ha sido el escenario, en la Tabla 2 se recoge el salario–hora mediano procedente de la misma encuesta expresado en euros–hora deflactados con el IPC general en base 2006, por lo que en las columnas del extremo derecho de la tabla se recoge el incremento en términos reales del salario mediano desde 2006 a 2010 y 2014, respectivamente. Se advierte que el salario–hora mediano apenas ha aumentado 2,5% –corregida la inflación– entre 2006 y 2014, ocultando caídas salariales en algunos colectivos, como los menores de 30 años, los trabajadores de 50 años y más y los trabajadores con nivel educativo intermedio o bajo. Como resultado, los ratios entre salarios–hora medianos de diversos colectivos sufren alteraciones interesantes: el gap salarial por género prácticamente no se altera, cae el rendimiento a la experiencia acumulada y a la posesión de un contrato indefinido, al tiempo que aumenta el de la educación superior gracias a la pérdida de posiciones relativas de los trabajadores menos cualificados.

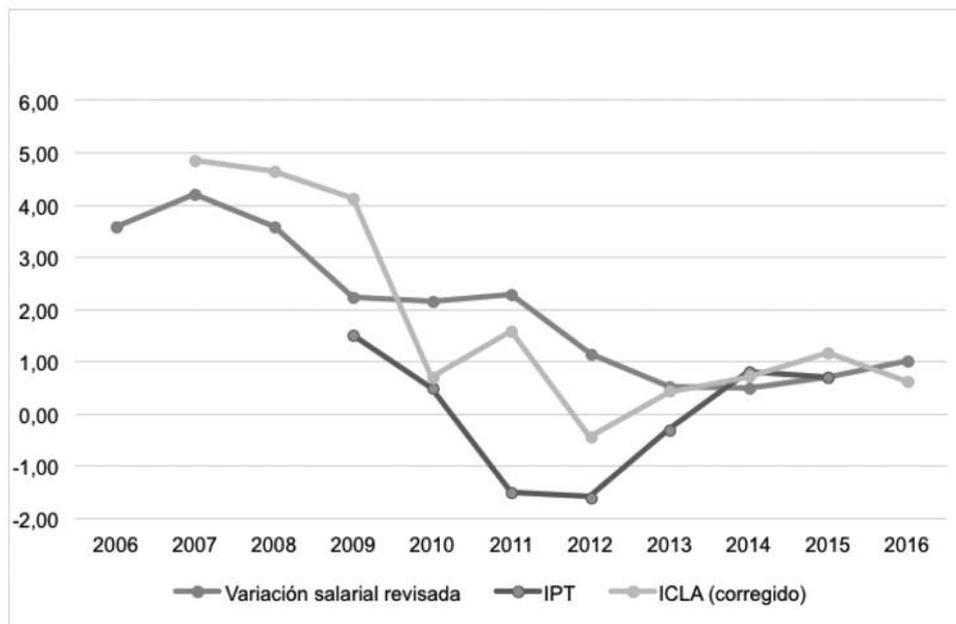
TABLA 2
Salario-hora mediano de los asalariados (excepto aprendices)*

		Salario-hora mediano (euros, a precios de 2006)			Número índice (base 2006)	
		2006	2010	2014	2010	2014
Total	Total	8,94	9,21	9,16	103,0	102,5
Sexo	Varones	9,58	10,09	9,93	105,4	103,6
	Mujeres	8,03	8,26	8,30	102,9	103,4
Edad	Menores de 30 años	7,53	7,51	7,37	99,8	97,9
	De 30 a 49 años	9,31	9,37	9,26	100,7	99,4
	50 años o más	11,09	10,98	10,30	99,0	92,9
Nivel de estudios	Educación obligatoria (o menos)	7,78	7,66	7,59	98,5	97,5
	Secundaria post-obligatoria	9,08	8,93	8,46	98,4	93,1
	Educación Superior	12,62	13,21	12,86	104,6	101,9
Tipo de contrato	Contratos indefinidos	9,71	9,65	9,54	99,4	98,3
	Contratos temporales	7,7	7,99	7,73	103,8	100,4
		Ratios en salarios-hora medianos			Evolución del ratio en p.p.	
		2006	2010	2014	2010	2014
	Hombres/mujeres	1,19	1,22	1,20	2,88	0,28
	50 años y más / menores de 30 años de edad	1,47	1,46	1,40	-1,20	-7,60
	Estudios superiores / obligatorios (o menos)	1,62	1,72	1,70	10,14	7,29
	Contratos indefinidos / temporales	1,26	1,21	1,23	-5,37	-2,74

* En empresas de más de 10 trabajadores. Fuente: Encuesta Europea de Estructura Salarial.

Pero además, el salario mediano se ve condicionado por la composición del empleo y los datos de la Tabla 2 tienen una periodicidad cuatrienal, insuficiente para advertir la depresión salarial del periodo 2010-2014. Para profundizar en la evolución del coste salarial por hora recurrimos a diversos indicadores, algunos de los cuales no están además afectados por la composición del empleo. El Gráfico 2 recoge la evolución de tres indicadores de coste laboral por hora: la variación salarial pactada –una vez revisada– en los convenios colectivos de cualquier ámbito, que han cubierto aproximadamente al 70% de la población asalariada en el periodo analizado, el índice de coste laboral armonizado medio de cada año correspondiente a sueldos y salarios –corregido por estacionalidad y efectos calendario– y el Índice de Precios del Trabajo.

GRÁFICO 2
 Evolución del coste salarial por hora a través de distintos indicadores
 (2006-2016)



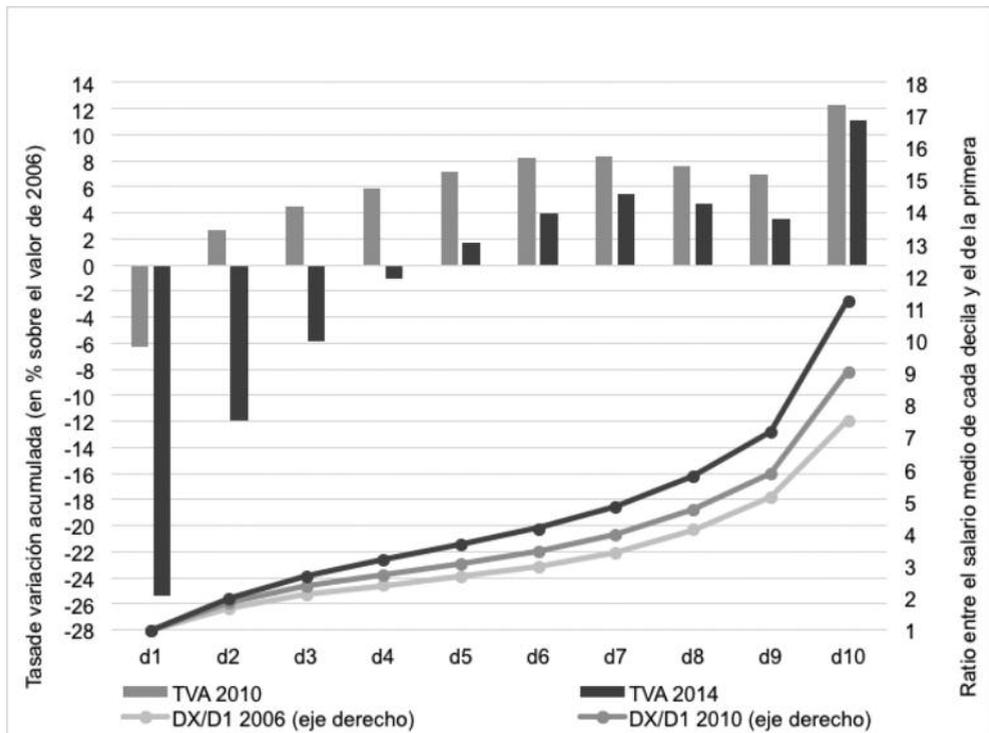
En el Gráfico 2 queda de manifiesto que en épocas de crisis coexistían una reducción del precio del trabajo (años 2011, 2012 y 2013) con incrementos en los salarios medios y costes laborales resultantes de efectos composición. Por tanto, estudiar los salarios-hora e indicadores relativos derivados de su distribución no es suficiente para comprender el alcance de la precariedad salarial en España durante la Gran Recesión. Por eso terminamos nuestro análisis con una breve pincelada a la evolución de la distribución de los salarios-mes y de dimensiones no salariales de la precariedad laboral en el periodo 2006-2016.

b) La devaluación salarial recogida en los salarios-mes

Ya se ha mencionado antes que el empleo de bajos salarios es más un indicador de dispersión salarial que de la capacidad adquisitiva de los salarios. Para valorar esta segunda dimensión pueden ser más útiles los salarios mensuales, que son comparables *grosso modo* con indicadores absolutos relevantes por su significado eco-

nómico y social, como el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). En la búsqueda de la flexibilidad ante los cambios en la demanda, los empleadores han hecho durante la crisis económica un uso más intensivo del empleo a tiempo parcial, a menudo en contra de las preferencias y necesidades de los trabajadores. Ello ha tenido un apreciable impacto en la dispersión de los salarios mensuales, como queda patente en el Gráfico 3, elaborado a partir de los valores medios de las decilas salariales en 2006, 2010 y 2014 a precios de 2006, por paralelismo con la información de las Tablas 1 y 2 con la EES. En el eje izquierdo del gráfico quedan indicadas las tasas de crecimiento acumulada de los valores medios de cada decila salarial entre 2006 y 2010 y entre 2006 y 2014, respectivamente; en el derecho, los ratios entre los niveles medios de cada decila con el de la más baja en cada año de observación.

GRÁFICO 3
Evolución de la distribución salarial por decilas (2006-2014)



Se puede advertir en el Gráfico 3 que a lo largo del periodo de observación (2006-2014) se incrementan los diferenciales entre las decilas, en especial en la última, como resultado de que los valores medios de las decilas salariales más bajas caen en términos reales mientras crecen los de las decilas quinta a la novena y, muy especialmente, la decila superior.

TABLA 3
Indicadores de precariedad laboral (2006-2016)

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Precariedad salarial						
Salarios mensuales en relación al SMI (% de asalariados con salarios inferiores al SMI)						
Entre los asalariados con jornada completa	n.d.	1.35	0.30	1.52	0.23	n.d.
Entre los asalariados con jornada parcial	n.d.	63.2	73.4	70.4	72.4	n.d.
Entre todos los asalariados	n.d.	8.86	10.46	12.25	12.98	n.d.
Otras formas de precariedad laboral						
Tasa de temporalidad	34.0	29.1	24.7	23.4	24.0	26.1
Trabajadores temporales, por tipo de contrato (%)						
Eventual por circunstancias de la producción	16.8	17.3	16.7	19.2	19.9	20.0
Para obra o servicio determinado	35.1	38.3	39.6	37.9	38.5	41.8
Otros contratos temporales	48.1	44.4	43.6	42.8	41.5	38.3
Temporales, por duración del contrato (%)						
Contratos de menos de un mes	2.74	2.15	3.75	4.31	5.19	4.38
Contratos de 1 a 3 meses	11.87	10.96	11.69	11.17	12.62	11.12
No conocen la duración de sus contratos	45.63	49.73	49.27	48.14	43.62	47.21
Jornada parcial y subocupados (% asalariados)						
Jornada parcial	12.15	12.13	13.90	15.57	17.67	16.65
Subocupados	n.d.	8.73	12.32	14.50	15.40	11.96
T. tiempo parcial involuntario (%)	32.68	33.63	49.66	56.43	63.37	60.45

Fuentes: Encuesta de Población Activa, decilas del empleo principal, INE.

La caída de los niveles medios en las decilas más bajas tiene mucho que ver con la extensión del empleo a tiempo parcial (Tabla 3): buena parte de ellos, casi tres de cada cuatro en 2014, tenían salarios mensuales inferiores al SMI. El porcentaje de asalariados con empleo a tiempo parcial se ha incrementado notablemente, pasando de 12,5% en 2006 a 17,7% en 2015. Una proporción cada vez mayor de estos trabajadores declaraba trabajar a tiempo parcial por no haber encontrado un empleo a tiempo completo, lo que se traduce en niveles crecientes de subempleo (alcanzan su nivel máximo entre los asalariados, 15,4%, en 2015). En cambio, no se percibe un incremento aparente de otras formas de precariedad, como la temporalidad y los tipos de contrato temporales o su duración, como resultado de un efecto composición en la pérdida de empleo durante la crisis económica. Corrobora esta interpretación el hecho de que la leve recuperación económica de 2014 a 2016 se traduce en un aumento de la temporalidad vía contratos por obra o servicio, cuya duración los tra-

bajadores no pueden prever en la mayoría de las ocasiones. Al mismo tiempo retrocede mínimamente el empleo a tiempo parcial y el subempleo en los últimos dos años observados, por cuanto da la sensación de que la creación de empleo que acompaña a la recuperación económica devuelve a los empleadores a sus vías tradicionales de flexibilización y segmentación de la mano de obra.

CONCLUSIONES

En este documento hemos abordado la evolución del empleo de bajos salarios y otras formas de precariedad laboral en España en el periodo 2006-2016. Para ello, al advertir las limitaciones del indicador estándar obtenido de la Encuesta de Estructura Salarial hemos acudido a otras fuentes: el índice de precios del trabajo, índice de costes laborales armonizados y la evolución de los salarios pactados en los convenios colectivos. También hemos apuntado *grosso modo* la evolución de la distribución salarial de los salarios en el empleo principal por decilas en la Encuesta de Población Activa.

Nuestros principales resultados muestran que la evolución de la tasa de empleo de bajos salarios, influida por la composición del empleo que se ha destruido/creado a lo largo de la crisis y este primer tramo de la recuperación causa una impresión confusa de la evolución de los salarios–hora. La extensión del empleo a tiempo parcial, a menudo involuntario, hacen necesario analizar también la distribución del empleo mensual para advertir adecuadamente la creciente polarización laboral desde 2010.

Es importante conocer las fortalezas y limitaciones de las fuentes de información más utilizadas en el análisis del mercado de trabajo, pues en un contexto tan cambiante como el actual es necesario combinarlas para conformar una panorámica coherente e integrada de la realidad laboral. De igual modo, la incipiente recuperación económica ha de recibir gran atención para los analistas; la creación de empleo no puede silenciar la denuncia de la desigualdad ni la precariedad laboral.

Los indicadores analizados aquí son fotografías repetidas en el tiempo, y en varias ocasiones han demostrado ser insuficientes para una correcta descripción de la realidad, porque si la precariedad se concentra en el margen del mercado de trabajo –en los puestos recién creados, en las personas que han pasado por el desempleo– entonces es esencial contar con mejor información de carácter longitudinal que permita conocer mejor la dinámica del empleo de bajos salarios, las entradas y salidas en la precariedad. Esto contribuirá a su correcta valoración y a formular

políticas más efectivas en el ámbito redistributivo, en el diseño de unas instituciones laborales más inclusivas o en la transformación del modelo productivo.

En el ámbito redistributivo, las prestaciones sociales para ocupados merecen evaluaciones objetivas y bien diseñadas, que permitan comparar los beneficios esperables en términos de empleabilidad de ciertos colectivos con los posibles efectos colaterales en la distribución de las rentas primarias³. Por otra parte, sería necesario fortalecer la naturaleza inclusiva de las instituciones laborales para reducir la dispersión salarial a partir del propio proceso de formación de salarios fortaleciendo los suelos salariales, aunque puede causar rechazo en los sectores productivos más afectados por la competencia vía precios, con un estrecho margen de maniobra. En estos casos el argumento de salarios de eficiencia (mejorar la productividad a través de un aumento salarial que mejore la satisfacción laboral, el compromiso de los trabajadores con la empresa y su inversión en capital humano) puede no ser muy convincente; incrementar desde las instituciones los suelos salariales incrementaría a corto plazo los costes laborales unitarios y haría mella en la maltrecha competitividad de muchas empresas. Para contrarrestarlos, los empleadores necesitarían implantar más inversiones en tecnología y mejoras en la organización del trabajo, algo que no es igual de sencillo o factible en todos los sectores productivos, en especial en aquellos donde se concentra el empleo de bajos salarios en España (hostelería, el comercio y servicios personales).

En este sentido, muchos analistas miran con esperanza al avance de la economía/sociedad del conocimiento, esperando que los aumentos de productividad y la competitividad derivados de su implantación permitan reducir la incidencia del empleo de bajos salarios (Navarro, 2008; Lloyd y Mayhew, 2010). Para favorecer su llegada son necesarias más inversiones en capital humano por parte de las personas, las familias, las empresas y los gobiernos y un modelo productivo que permita aprovecharlas adecuadamente.

³ Las prestaciones sociales para ocupados pueden generar una sobre-oferta de trabajadores dispuestos a aceptar empleos de baja remuneración que termine presionando sus propios salarios a la baja y trasladando indirectamente los beneficios que pudieran derivarse de las prestaciones a ocupados a los empleadores (Marx, 2013).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ANGHEL, B., DE LA RICA, S., y LACUESTA, A. (2014): The impact of the great recession on employment polarization in Spain. *SERIEs*, 5(2-3), 143-171.
- BLÁZQUEZ, M. (2008): Low-wage Employment and Mobility in Spain, *Labour*, vol. 22 (Special Issue): 115–146.
- CLARK, K. y KANELLOPOULOS, N.C. (2013): Low pay persistence in Europe, *Labour Economics*, vol. 23(August): 122–134.
- DAVIA, M. A. (2014): *Evolución del empleo de bajos salarios en España*, Documento de trabajo 4.2- VII Informe sobre exclusión y desarrollo social en España 2014. Fundación Foessa. Madrid.
- FERNÁNDEZ, M., MEIXIDE, A. y SIMÓN, H. (2006): El empleo de bajos salarios en España, *Información Comercial Española. Tribuna de Economía*. Noviembre-Diciembre, nº 833: 177-197.
- FRAISER, N., GUTIÉRREZ, R. y PEÑA-CASAS. R. (2011): *Working Poverty in Europe. A Comparative Approach*. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- GARCÍA-PÉREZ, C., PRIETO-ALAIZ, M., y SIMÓN, H. (2016): A new multidimensional approach to measuring precarious employment. *Social Indicators Research*, on-line first (14th September 2016). DOI: 10.1007/s11205-016-1447-6.
- GAUTIÉ, J. y SCHMITT, J. (eds.) (2010): *Low Wage Work in the Wealthy World*. Nueva York: Russell Sage Foundation.
- GRIMSHAW, D. (2011). *What do we know about low wage work and low wage workers? Analysing the definitions, patterns, causes and consequences in international perspective*. Conditions of Work and Employment Series No. 28; International Labour Office, Geneva.
- GOOS, M.; MANNING, A, y SALOMONS, A. (2009): Job Polarization in Europe, *American Economic Review: Papers & Proceedings*, 99(2): 58–63.
- LEE, S. y SOBECK, K. (2012): Low-wage work: A global perspective, *International Labour Review*, 151(3): 141-155.
- LLOYD, C. y MAYHEW, K. (2010): Skill: the solution to low wage work?, *Industrial Relations Journal*, 41(5): 429-445.
- LUCIFORA, C.; MCNIGHT, A. y SALVERDA, W. (2005): “Low-wage employment in Europe: A review of the evidence”, *Socio-Economic Review*, 3(2): 259-292.
- MARX, I. (2013): Why direct income redistribution matters if we are really concerned with reducing poverty?, *Intereconomics: Review of European Economic Policy*, 48: 350-356.
- MUÑOZ DE BUSTILLO, R. y ANTÓN, J.I. (2011): “From the highest employment growth to the deepest fall: Economic crisis and labour inequalities in Spain”, en Vaughan-Whitehead, D. (ed), *Work Inequalities in The Crisis. Evidence from Europe*, Cheltenham: Edward Elgar, pp. 393-444.

- NAVARRO, V. (2008): “¿La sociedad del conocimiento como solución a los bajos salarios?”. *Temas para el Debate*, 158: 61-65.
- RECIO, A. (2001): “Una nota sobre bajos salarios en España”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 18, 15-45.
- RECIO, A. (2006): “¿Trabajar evita la pobreza? Bajos salarios en el mercado laboral español”, *Documentación Social*, nº 143: 31-43.
- RIES, J. (2013): Patterns of Low-Wage Employment and Related Indicators in Europe, *Economie et Statistiques*, Working papers du STATEC, 66, Juin 2013.
- SCHMITT, J. (2012): *Low-wage lessons*. Center for Economic and Policy Research (CEPR), nº 2012-03.
- SCHNABEL, C. (2016): Low-wage employment. *IZA World of Labor* nº 276. IZA. Bonn.
- VACAS-SORIANO, C. (2017). The ‘Great Recession’ and low pay in Europe. *European Journal of Industrial Relations*, on-line first. DOI: 10.1177/0959680117715932.

Anexo:

Fuentes estadísticas para la medición de la dispersión salarial y el empleo de bajos salarios en España

La fuente de información más habitual para el análisis del empleo de bajos salarios es la Encuesta cuatrienal⁴ de Estructura Salarial (EES), que recoge información sobre todos los componentes del salario, las características de las empresas, de los puestos de trabajo y de los trabajadores que los ocupan. Tiene una amplia y creciente cobertura, incorporando nuevas ramas de actividad con cada oleada (la más reciente, en 2014), aunque siguen excluidos de su universo muestral el sector primario y el servicio doméstico, ambos importantes focos de empleo de bajos salarios. Además, al proceder la información de las nóminas de las empresas encuestadas, el empleo informal, oculto al sistema de Seguridad Social y especialmente propenso a la precariedad laboral y salarial, no está tampoco cubierto por esta fuente. A ello se suma el hecho de que las empresas de menos de 10 trabajadores, que son la mayoría de empresas en España, no se encuentran bien representadas en la EES. Por otro lado, están parcialmente excluidos los trabajadores que cotizan en el régimen de “clases pasivas” en la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, lo que supone un importante sesgo adicional al omitir a un segmento importante de trabajadores de salarios medios-altos, que causaría una infraestimación de la dispersión salarial y, con ella, del indicador de bajos salarios. A pesar de todas estas limitaciones, la EES es la encuesta más adecuada para desarrollar estos análisis y en su elaboración el INE sigue directrices comunitarias que garantizan la comparabilidad internacional de sus resultados.

El índice de coste laboral armonizado (ICLA) es elaborado por el INE con periodicidad trimestral a partir de información procedente de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL) con una metodología que lo hace comparable con sus equivalentes en el resto de países en la Unión Europea. Este indicador es susceptible de algún sesgo causado por el efecto composición (por ejemplo, por cambios en la composición de la mano de obra, en el número de horas trabajadas, en la distribución del empleo por ocupaciones y ramas de actividad, etc.), que el INE ha buscado corregir mediante el cálculo del Índice de precios del trabajo (IPT). La información necesaria para obtener dicho indicador procede de las encuestas anuales –y cuatrienales– de

⁴ El INE elabora también la Encuesta Anual de Estructura Salarial, que combina con información de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral para obtener información detallada en los años entre encuestas cuatrienales.

estructura salarial, cuyo amplio tamaño muestral y cobertura geográfica permiten identificar una “cesta” de puestos de trabajo representativos del mercado laboral, a partir del cruce de varias características (rama de actividad, CCAA, etc.) con las que se obtienen ponderaciones variables en el tiempo para contemplar los cambios en la estructura del empleo de un año a otro y calcular el IPT como un índice Laspeyres encadenado.

La información sobre salarios y costes laborales por hora recoge el precio del trabajo, pero no tanto la capacidad adquisitiva de los salarios, algo que se aborda mejor con los salarios-mes. En la Encuesta de Población Activa se recoge un indicador del salario mensual y su distribución a través de las decilas salariales del empleo principal, que el INE obtiene con periodicidad anual. Esta fuente de información resulta de conectar la información de 40.000 asalariados recogidos en la EPA con ficheros administrativos (Seguridad Social y Fuentes Tributarias relativas al Impuesto a la Renta de las Personas Físicas) que le permiten imputar/aproximar con bastante precisión el salario mensual de dichos trabajadores. Tal y como se indica en las notas metodológicas del INE, el “salario mensual del empleo principal” corresponde al empleo principal en la semana de referencia de la encuesta, incluidas las retenciones a cuenta de impuestos sobre la renta del empleo y las cotizaciones obligatorias del trabajador a sistemas de seguridad social (salario mensual bruto, por tanto). Las pagas extras y otros complementos anuales son prorrateados y su cuantía, dividida entre doce, se añade al salario habitual junto con los pagos por horas extras regulares, propinas y comisiones.

Wilfredo Sanguineti*

El impacto de la descentralización productiva sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos

* Investigador del Instituto de Iberoamérica de la Universidad de Salamanca. El presente artículo ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación "*Impacto laboral de las redes de empresas*", financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad (DER 2015-67099-P).



Industriebahnhof I. Paul Adolf Seehaus.

En las últimas décadas ha habido una profunda mutación del paradigma organizativo a partir del cual se desarrollan las actividades empresariales. La empresa horizontal, centralizada, se ve progresivamente sustituida por conglomerados de empresas coordinadas entre sí de diversas formas, emergiendo la red empresarial como fórmula organizativa en todas las actividades y sectores productivos. Esta transformación de las estructuras empresariales encuentra en la descentralización productiva, y el recurso a la subcontratación normalmente asociado a ella, sus manifestaciones más importantes.

De este nuevo panorama surgen retos importantes para las organizaciones sindicales, que deben renovar el diseño de su estructura y de los espacios de expresión de la autonomía colectiva, poniendo de manifiesto su naturaleza unitaria desde el punto de vista económico y productivo. Además, el elevado relieve institucional de los derechos en juego y su importancia para el funcionamiento equilibrado de nuestras sociedades, deberían inducir al legislador a llevar a cabo una intervención complementaria que adapte las condiciones de su ejercicio al nuevo escenario en el que se desenvuelven las actividades productivas.

I. LA DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA COMO FENÓMENO ORGANIZATIVO Y ESTRATEGIA EMPRESARIAL

LAS últimas décadas han sido testigos de una profunda mutación del paradigma organizativo a partir del cual se desarrollan las actividades empresariales. Frente al predominio del modelo centralizado de empresa, basado en el control directo del entero ciclo productivo, se ha asistido a la proliferación de una variedad de formas nuevas de organización, todas caracterizadas por la especialización de las unidades productivas y la creación de vínculos de cooperación entre ellas. La empresa horizontal, característica del sistema de producción en serie, se ve progresivamente sustituida por la actuación de conglomerados de empresas coordinadas entre sí de diversas formas, en tanto que emerge la red empresarial como fórmula organizativa que recorre todas las actividades y sectores productivos hasta convertirse en un dato fisiológico del desenvolvimiento de la economía moderna.

Aunque esta transformación de las estructuras empresariales puede expresarse de distintas maneras, todas emparentadas por el empleo de la red como fórmula organizativa prioritaria, encuentra en la descentralización productiva, y el recurso a la subcontratación normalmente asociado a ella, sus manifestaciones más importantes.

Mediante la primera de tales expresiones se hace alusión a una forma singular de organización de los procesos de producción caracterizada por el recurso a colaboradores externos o empresas especializadas en vez de trabajadores dependientes para la puesta en marcha de algunas o todas las fases o actividades integradas en un mismo ciclo de producción. Como tal, se trata de una estrategia de gestión basada en la combinación de tres elementos fundamentales: a) la fragmentación y transferencia al exterior de tareas que conforman un mismo proceso productivo; b) el empleo de contratistas y subcontratistas en vez de trabajadores dependientes para su realización; y c) la coordinación global de las actividades de todos por la empresa que mantiene el control del ciclo de producción.

Este último rasgo permite distinguir la subcontratación característica de los procesos de descentralización productiva de la contratación mercantil tradicional. De lo que se trata aquí no es ya de adquirir de forma ocasional bienes o servicios producidos de forma independiente por terceros para el mercado, sino de comprometer su colaboración para el desarrollo de un específico proyecto empresarial. La prestación del tercero no constituye aquí, así pues, un ingrediente ocasional, sino un componente estructural del proceso productivo que ha sido fragmentado, al cual se encuentra estratégicamente vinculada, por lo general a través de la estipulación de un programa negocial, que el mismo deberá cumplir en sus propios términos con el fin de conseguir la integración global de su actividad¹. Esto supone que la subcontratación opera en estos casos como un medio para mantener, pese a la transferencia al exterior de actividades o tareas, el control del proceso de producción. Se obtienen con ello resultados muy próximos a los derivados de la organización y dirección del trabajo ajeno, pero sin dar lugar a un vínculo de subordinación jurídica.

II. LAS INOCULTABLES REPERCUSIONES DE UN FENÓMENO EN PRINCIPIO PURAMENTE MERCANTIL

En principio, el propósito declarado de la puesta en marcha de las estrategias de externalización productiva es incrementar la capacidad adaptativa de las empresas, haciéndolas más ligeras, ágiles, eficientes, flexibles y competitivas, al reducir sus dimensiones y permitirles concentrarse en el desarrollo de sus competencias esenciales. Paralelamente, se trataría también de aprovechar la mayor capacidad de respuesta de las pequeñas y medianas empresas al cambio económico y tecnológico, sirviéndose de ellas como eficaz complemento de las tareas que se ha decidido ejecutar de forma directa.

Desde este punto de vista, la consecución de objetivos en el plano laboral se situaría extramuros de la fundamentación nuclear del recurso a las fórmulas de descentralización. Esta es, por lo demás, una apreciación coherente con la configuración técnica de este instrumento. En efecto, al basarse en la subcontratación de las actividades productivas, que pasan a ser realizadas por colaboradores externos contando con sus propios medios y personal, la descentralización productiva representa una técnica de gestión de los procesos productivos de naturaleza y alcances puramente mercantiles, sin incidencia directa sobre la aplicación de las normas laborales,

¹ Como apuntaría hace ya bastante tiempo A. MARTÍN VALVERDE, "El discreto retorno del arrendamiento de servicios", en AA.VV., *Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo*, Madrid, MTSS, 1990, pág. 225.

ya que se sitúa en un estadio previo a esta, como es el de la estructuración de las actividades empresariales². A fin de cuentas, opere coordinadamente con otros o de forma independiente, cada empresario actúa como empleador de sus trabajadores. Y a estos se les aplican las normas laborales y convenios colectivos vigentes, lo mismo que en el pasado.

A estas alturas a nadie puede ocultarse, sin embargo, que a través de la descentralización productiva es posible conseguir importantes objetivos en el plano laboral, los cuales son en muchos casos el motivo principal del recurso a esta técnica. De allí que sus repercusiones deban ser ponderadas cuidadosamente también desde esta perspectiva.

Las páginas que siguen están dedicadas a presentar el estado actual de la reflexión sobre esta cuestión, cada vez más presente tanto en el debate académico como en la praxis sindical. A través de ellas se pondrá de manifiesto cómo, en contra de lo que una apreciación puramente formal del fenómeno podría inducir a pensar, la fragmentación de un mismo proceso productivo en prestaciones parciales realizadas por sujetos independientes, aunque funcionalmente articulados en torno a la dirección de una empresa matriz o principal, es capaz de desplegar una influencia cierta, aunque no unívoca, sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de los trabajadores a ellos asociados y el alcance de sus condiciones laborales. En algunos casos, los menos, de signo positivo. Y en otros, los más, de carácter peyorativo.

A. Determinación de la duración del contrato de trabajo, la estabilidad de sus condiciones y su terminación

El primero de los ámbitos sobre el que está en condiciones de desplegar una incidencia cierta la fragmentación productiva y el recurso a la subcontratación es el relativo a la determinación de la duración de los contratos de trabajo de quienes prestan servicios para empresarios cuyo cometido es complementar un ciclo de mayor alcance.

Es en relación con esta dimensión donde se manifiesta con mayor intensidad la ambivalencia del fenómeno, toda vez que el hecho de que los contratistas se desen-

² Así J. CRUZ VILLALÓN, "Descentralización productiva y sistema de relaciones laborales", *Revista de Trabajo*, 1994, núm. 13, pág. 22.

vuelvan como sujetos autónomos desde el punto de vista jurídico respecto de las empresas a las que sirven, solo relacionados con ellas a través de lazos de orden mercantil, abre la posibilidad de introducir condicionamientos a la permanencia de las relaciones que entablan con su personal por completo ajenos al desarrollo de los procesos productivos que atienden. Entre ellos, en particular los relacionados con la subsistencia de la relación mercantil con la empresa principal, como se podrá apreciar a continuación.

No cabe duda de que la incardinación de la actividad de un empresario dentro de un espacio económico y productivo mayor no puede sino condicionar la aplicación del principio de estabilidad en el empleo (artículo 15 ET). En particular, a la luz de esta circunstancia no parece que la aplicación de este principio, y en particular la limitación del recurso a los contratos de duración determinada a la atención de necesidades productivas de esa misma naturaleza en la que este se concreta, pueda ser realizada contemplando solo la actividad individual del empleador. Es decir, sin prestar atención al proceso productivo global al que sirve. Antes bien, la consideración de este parece de sentido común. Esto podría determinar, por supuesto, que los contratos a celebrar con su personal sean temporales, si el proyecto empresarial lo es. No obstante, este mismo criterio debería conducir a que dichos contratos sean por tiempo indefinido cuando la actividad del contratista sirva a necesidades estructurales de quien recurre a él.

La anterior conclusión no tiene en cuenta, sin embargo, las singulares características de la dinámica que se entabla entre las empresas en estos casos. Y en particular el hecho de que los empresarios que recurren a la subcontratación suelen conferir carácter temporal a los encargos que realizan, incluso cuando atienden necesidades constantes. Esta tendencia está en condiciones de alterar radicalmente la conclusión antes esbozada, ya que la imposibilidad de los contratistas de garantizar la permanencia en el empleo de quienes contraten para la atención de esos encargos los impulsa a conferir a las relaciones con su personal un correlativo carácter temporal, sin importar si satisfacen requerimientos permanentes de la empresa principal, que esta tendría que atender mediante contratos por tiempo indefinido.

Una decisión mercantil, no sometida además a exigencia causal alguna, termina así por desplegar efectos decisivos sobre un aspecto nuclear de la relación de trabajo, como es su duración³. Lo cual, por cierto, abre el camino para la instrumenta-

³ Nuevamente, también de forma temprana, vid. las observaciones de J. CRUZ VILLALÓN, "Outsourcing y relaciones laborales", en AA.VV., *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo*, X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, MTAS, 2000, pág. 276.

lización de esta técnica para la atención de necesidades permanentes sin tener que recurrir a la celebración de contratos por tiempo indefinido, como correspondería. E induce a los contratistas a dar el mismo tratamiento a las empresas que colaboren con ellos, con lo que el mecanismo está en condiciones de reproducirse a lo largo de la cadena de subcontratación. No es de extrañar que la precarización del empleo sea un efecto generalmente asociado a los procesos de subcontratación.

Las cosas pueden funcionar de forma diferente, de todas formas, cuando el nivel de especialización del contratista o la escasez de los servicios que presta convierten en una necesidad para la empresa principal garantizar su permanencia. Entonces se tenderá a dotar a las relaciones contractuales de mayor estabilidad, lo cual se reflejará normalmente en los vínculos que las empresas implicadas entablen con el personal adscrito al espacio de cooperación.

Algo muy similar a lo apuntado puede decirse en relación con la estabilidad de las condiciones laborales de los trabajadores de las empresas contratistas, así como de la propia subsistencia de sus contratos de trabajo, que pueden verse también decisivamente condicionadas, tanto en un sentido como en el otro, no solo por circunstancias relacionadas con el funcionamiento de la actividad productiva global a la que sirven, sino por las vicisitudes que puedan afectar a la relación mercantil mantenida por su empresario. Y, por tanto, por las decisiones que pueda adoptar la empresa principal sobre los términos y la permanencia de esta.

Como salta a la vista, el principal punto de fricción que en este ámbito plantea al ordenamiento laboral el auge de los procesos de descentralización se relaciona con la determinación del valor que ha de reconocerse a la hora de aplicar las normas e instituciones, todas de carácter causal, que regulan la duración del contrato de trabajo, la modificación de sus condiciones o su extinción, tanto colectiva como por razones objetivas, a circunstancias en principio ajenas a la dinámica económica y productiva del proyecto empresarial que se comparte, como son las relativas a fijación de un plazo inicial de vigencia para el contrato mercantil o su modificación o terminación por razones ajenas a ese desenvolvimiento. Con previsión, en su caso, de mecanismos encaminados a evitar la ruptura de la tradicional garantía de permanencia del mismo y de sus condiciones mientras persistan las necesidades productivas que dieron origen. Única manera de poner freno al generalizado efecto precarizador que de otro modo está en condiciones de producirse. Y de hecho se produce.

B. Fijación de la cuantía de los salarios y el alcance de las condiciones laborales

Al lado de lo anterior es preciso contemplar el efecto que es capaz de desplegar el recurso estructural a la subcontratación sobre las condiciones laborales. Y muy en particular sobre los salarios. Para aproximarse a este es preciso partir de tener en cuenta que la disociación de personificaciones entre los empresarios que de tal modo colaboran determina una paralela fragmentación de los espacios de determinación de los costes salariales, incluso cuando estos desarrollan actividades integradas dentro de un mismo proceso global. En efecto, al no depender del mismo empresario, los salarios y las demás condiciones laborales de quienes prestan servicios para las diferentes empresas que intervienen en dicho proceso no tienen por qué ser similares, como ocurriría si son desarrolladas por un único sujeto. Antes bien, podrán ser –y por lo general serán– distintas, dependiendo de las circunstancias particulares de cada unidad productiva y el marco regulador al que se encuentre sujeta. El nuevo modelo organizativo permite con ello romper la tendencia a la uniformidad que caracterizó la fijación de los salarios dentro del fordismo, a la vez que abre el camino para la introducción de diferencias retributivas entre trabajadores cuyas tareas alimentan a un mismo ciclo productivo⁴.

Por supuesto, esta fragmentación de los espacios de fijación de los salarios no despliega un efecto unívoco sobre su contenido. Antes bien, su virtualidad radica en hacer posibles tanto ajustes al alza como a la baja en los mismos⁵. Así, esta operará como un factor de diferenciación de impacto positivo, dando lugar a mejoras, en el caso de empresas que desarrollan tareas de especial valor, por el elevado nivel tecnológico o de inversión que requieren o su complejidad. Y también cuando sus actividades resulten difícilmente sustituibles dentro del mercado. Entonces no sólo la empresa tendrá un especial poder negociador, sino que sus trabajadores, por lo singular de sus competencias, dispondrán de una superior capacidad de presión para alcanzar mejoras salariales.

El resultado puede ser el contrario, empero, tratándose de empresas que desarrollan actividades de escasa complejidad, limitado valor añadido o fácil sustitución, ya que esta situación se traducirá en una paralela falta de poder negociador, tanto de

⁴ Vid., destacando con especial énfasis este doble efecto y su origen, A. RECIO ANDREU, “Empresa red y relaciones laborales”, en A. DUBOIS, J. L. MILLÁN y J. TOCA (Coordinadores), *Capitalismo, desigualdades y degradación ambiental*, Barcelona, Icaria, 2001, págs. 225-227 y J. L. MONEREO PÉREZ, “La garantía de los derechos de los trabajadores en la subcontratación empresarial”, *Derecho de las Relaciones Laborales*, 2016, núm. 2, pág. 116.

⁵ Conforme apunta también A. RECIO ANDREU, op. cit., pág. 228.

estas frente a la principal, como de sus trabajadores, cuyo resultado más que probable será una degradación de los salarios de estos últimos, que los conducirá a situarse claramente por debajo de los que disfruta el personal al servicio de la principal. E incluso determinará que su importe vaya disminuyendo debido a la competencia de otras empresas que aspiran a ocupar el mismo espacio ofreciendo reducciones salariales al no contar con ninguna otra ventaja competitiva que ofrecer.

El impacto de estos procesos puede ser, en cualquier caso, más o menos intenso dependiendo del marco ordenador al que se encuentre sujeta la fijación de los salarios. Y en particular del papel que en relación con ellos corresponda a la negociación colectiva. La posibilidad de tratamientos diferenciados será menor cuando contratista y principal se encuentren sujetas a un mismo convenio colectivo de sector, por lo general dotado de un amplio ámbito funcional. La negociación colectiva del sector de la construcción constituye aquí el ejemplo paradigmático. Aunque las diferencias salariales pueden producirse también aquí, la reducción cuenta con el límite de los mínimos fijados por la negociación colectiva.

El efecto puede ser mayor, en cambio, cuando el contratista, debido a su especialización, no se encuentra sujeto al mismo convenio que la principal, sino a otro negociado específicamente para las actividades a las que se dedica. El cual resulta por lo general menos garantista debido precisamente al menor valor añadido y de mercado de tales actividades. Entonces el descenso está en condiciones de superar los niveles retributivos a los que tendría que someterse el empresario principal de acometer esas tareas con personal propio. Es más, yendo al extremo, este proceso puede terminar por no encontrar más límite que el marcado por el salario mínimo interprofesional, si la actividad especializada confiada al contratista es una no comprendida en el ámbito funcional de ningún convenio colectivo.

Evidentemente, la posibilidad de conseguir estos efectos alienta prácticas de fragmentación de los procesos productivos con el solo propósito de situar ciertas actividades fuera del ámbito de los convenios más garantistas y colocarlas en el de otros menos protectores. De huida deliberada de la aplicación de ciertos convenios, en suma. Y también de promoción de nuevos convenios dirigidos a arrebatar del ámbito funcional de otros algunas actividades con el fin de ofrecerles una regulación menos tutelar. Prácticas de segregación o fragmentación convencional que terminan dando lugar a verdaderos convenios de mínimos.

La anterior es una dinámica que alcanza una especial intensidad tratándose de las denominadas “empresas multiservicios”, cuya actividad, en constante expansión,

consiste en la prestación a otras de servicios de toda clase, y no solo los auxiliares o complementarios que identificaron antes a estas organizaciones, con unos precios significativamente inferiores a los que podría ofrecer cualquier contratista especializado, sobre la base de eludir la aplicación, tanto del convenio por el que se rigen sus clientes, como del que regula los servicios que prestan⁶. Un doble efecto evasivo que consiguen mediante la suscripción de convenios de ámbito empresarial, convenientemente facilitados en la última etapa desde el punto de vista normativo por el nuevo artículo 84.2 ET, que introducen una muy importante reducción de los salarios y un relevante incremento de las exigencias asociadas a la prestación de trabajo respecto de los previstos en los convenios que les serían de aplicación⁷. Y que representa su principal ventaja competitiva. Como se ha apuntado con crudeza, la proliferación de estas empresas está dando lugar a “una nueva categoría de trabajadores que representa otro escalón descendente en la escalera de la desigualdad”⁸.

De entre los variados desafíos postulados por este breve panorama del impacto de la disgregación de los procesos productivos sobre los salarios y las condiciones laborales, aquel que emerge con mayor nitidez y reviste además una importancia crucial no es otro que el relativo a la posibilidad y pertinencia de construir herramientas que, sin impedir a las empresas organizar los procesos productivos de la manera que consideren más eficiente, sirvan para poner límites a ese inquietante efecto dualizador y degradatorio que, especialmente en materia salarial, el recurso a la subcontratación está en aptitud de desplegar sobre trabajadores que realizan tareas integradas en un mismo proceso de producción.

C. Ejercicio de los derechos colectivos de libre sindicación, negociación colectiva y huelga

Las secuelas del reemplazo del modelo de organización vertical de las actividades productivas se intensifican cuando la atención se desplaza al plano de las relaciones colectivas de trabajo. La sustitución de una única entidad por una variedad de sujetos con personificaciones y sistemas de organización diferenciados para la puesta en

⁶ Conforme destaca E. PALOMO BALDA, “Problemas laborales ante determinados medios de externalización: empresas multiservicios y cooperativas”, págs. 2-3 del original inédito.

⁷ A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Barcelona, Atelier, 2016, págs. 66-67.

⁸ Nuevamente, E. PALOMO BALDA, op. cit., pág. 3.

marcha de un proceso productivo que continúa por lo general siendo único dificulta sobremanera la construcción de los vínculos de solidaridad y contrapoder colectivo entre los trabajadores que han venido constituyendo la principal herramienta de reequilibrio de las relaciones laborales dentro de las sociedades modernas⁹. Los potenciales efectos adversos que la fragmentación de los procesos productivos está en condiciones de desplegar sobre la calidad del empleo y los salarios, terminan de tal modo por no encontrar instrumentos eficaces para su reequilibrio en sede colectiva, a pesar del reconocimiento y garantía de estos al máximo nivel normativo.

No está de más apuntar, de todas formas, que bajo ciertas condiciones, como se verá, esos instrumentos pueden servir también para hacer frente a algunos de los efectos adversos apuntados en los apartados precedentes. La situación se tiñe, aquí también, de una esencial ambivalencia. Aunque en el lado del “debe” se sitúan los efectos ciertos que la aplicación del modelo está en condiciones de desplegar sobre el ejercicio los derechos colectivos, en tanto que en el del “haber” están las ventajas de un uso de esos instrumentos en clave adaptativa y de respuesta, que precisa de decisiones conscientes de los sujetos intervinientes en estos procesos e incluso de una intervención de fomento y garantía del legislador.

La fragmentación de los procesos productivos puede ejercer una influencia notable, en primer lugar, sobre los derechos de libre sindicación y representación colectiva de los trabajadores. Al alterar la configuración unitaria del sujeto empresarial, que se diluye en una diversidad de entidades interconectadas de menor tamaño, esta convierte en inviables las tradicionales fórmulas de organización y representación diseñadas para adaptarse a la empresa unitaria de configuración vertical y favorecen la construcción de sindicato a partir de la agregación de intereses que esta genera. Frente a ello, la disgregación de los centros de decisión empresarial acentúa las dificultades de ejercicio del derecho de afiliación, limita los espacios de desarrollo de otras formas de representación y da lugar a una difuminación del interés colectivo de los trabajadores en una serie de intereses diferenciados que obstaculiza su articulación en los niveles superiores¹⁰.

Las dificultades para el ejercicio del derecho de afiliación se derivan de las características de las unidades empresariales en las que debe tener lugar, aunque se ven agudizadas por el tipo de empleo que estas crean. Y es que la reducción del ta-

⁹ Dicho con palabras de J. RASO DELGUE, “Outsourcing”, en AA.VV., *Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo*, Montevideo, FCU, 2000, pág. 43.

¹⁰ Vid. J. L. MONEREO PÉREZ, “La garantía de los derechos...”, op. cit., pág. 116.

maño medio de las empresas que se deriva de la difusión del modelo impone importantes restricciones a la posibilidad de que los trabajadores decidan incorporarse a las filas de un sindicato, debido antes que nada a la mayor proximidad con el empresario que existe en las empresas de reducida dimensión, que hace más visibles sus opciones y los expone más a represalias. A lo que hay que añadir, por supuesto, el alto nivel de precariedad y rotación que caracteriza al empleo en las redes de subcontratación, que coloca al grueso de quienes prestan servicios en ellas en una evidente dificultad, cuando no imposibilidad, de ejercicio del derecho de afiliación. Y también las inmensas dificultades organizativas y los elevados costes que supone para las organizaciones sindicales desplegar su presencia en un espacio tan fragmentado y rodeado de riesgos como ese.

Los riesgos que supone para el trabajador el ejercicio del derecho de afiliación desaparecen tratándose de la formación de órganos de representación unitaria, al no requerir esta de una decisión individualizada de los componentes de la plantilla que pueda exponerlos a represalias. No obstante, la propia reducción del volumen de las plantillas que se produce en estos casos está en condiciones de reducir la efectividad de la actuación de estos órganos, al determinar no solo una minoración del número de representantes, sino una variación del órgano a elegir o incluso dar lugar a imposibilidad de conformarlo, como sucede cuando la empresa no supera los seis trabajadores¹¹.

Por lo demás, de la desmembración de la empresa tradicional en unidades separadas con grupos autónomos de trabajadores a su cargo se deriva también una correlativa diferenciación de los intereses de estos que resulta sumamente difícil de sintetizar por parte de los sindicatos. La unidad de intereses garantizada por la lógica fordista se ve sustituida por un caleidoscopio de perspectivas originadas por la pertenencia a organizaciones ubicadas en espacios productivos diversos dentro de la misma red de subcontratación y abocadas a tareas no coincidentes. De este modo, por ejemplo, el interés de los trabajadores de núcleo que prestan servicios para la empresa principal no es, evidentemente, el mismo que el de los periféricos que lo hacen para las empresas colaboradoras. Pero tampoco son idénticos los intereses de los trabajadores de los contratistas que ocupan posiciones diferenciadas en sus respectivos eslabones. Ni los de los trabajadores de aquellos que se dedican a determinado tipo de actividades respecto de los que realizan otras distintas, aunque

¹¹ R. GALLARDO MOYA, "La articulación de los derechos colectivos y del sujeto sindical en los empresarios complejos", en L. GAETA y R. GALLARDO MOYA (Directores), *Los empresarios complejos: un reto para el Derecho del Trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2010, pág. 233.

integradas en un mismo proceso global. Todo ello dificulta sobremanera, como es evidente, la elaboración de reivindicaciones comunes y con ello la capacidad de representación y respuesta de las organizaciones sindicales.

El modelo termina, de tal modo, por hacer saltar por los aires el esquema organizativo clásico de los sindicatos, basado en la agrupación de los trabajadores en las empresas y los sectores, al colocarlos en la necesidad de atender las necesidades de colectivos no pertenecientes a la misma empresa y al mismo sector, pero que intervienen en un mismo proceso global, realizando en muchos casos sus labores en el mismo centro¹². Por supuesto, en ejercicio de su libertad de organización los sindicatos pueden adaptarse a esta situación, rediseñando sus estructuras con el fin de reforzar los espacios organizativos horizontales y territoriales. No parece, sin embargo, que los factores estructurales que dificultan las opciones individuales de sindicación y minan la agregación de intereses estén en condiciones de desaparecer como consecuencia exclusiva de este cambio en la estrategia organizativa de los sindicatos.

No menos profundas son las repercusiones sobre la negociación colectiva. Aquí, la cada vez más intensa implantación del nuevo esquema organizativo pone en cuestión la tradicional construcción de sus unidades, articulada en torno a la bipartición entre convenios de empresa y de sector, al dar lugar a sujetos empresariales de escasa dimensión y una limitada capacidad de negociación autónoma, y promover el desarrollo de fórmulas de articulación empresarial intersectoriales. La capacidad de la autonomía colectiva para actuar como un instrumento de ordenación equilibrada de las relaciones de trabajo se ve como consecuencia de ello resentida.

Para empezar, el convenio de empresa se convierte en un instrumento regulador inadecuado, cuando no inviable, cuando el proceso productivo se desarticula y el poder de decisión se fracciona en cabeza de una pluralidad de sujetos¹³. La primera razón se encuentra en la atomización de las unidades empresariales que en estos casos se produce, que convierte en quimérica la celebración de un convenio propio para buena parte de las que colaboran en una red de subcontratación debido a sus muy reducidas dimensiones. Esta posibilidad queda así limitada a las empresas de dimensión media o grande que entren en alianza con otras de características similares o a aquellas que se sitúan al frente de cadenas de subcontratación, caso en el

¹²R. GALLARDO MOYA, op. cit., pág. 229, quien apunta la propuesta que se reseña a continuación.

¹³ Como apunta G. ORLANDINI, "Diritto del lavoro e regolazione delle reti", en CAFAGGI, F. (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna, Il Mulino, 2004, pág. 321.

que el convenio de empresa constituye, precisamente, el instrumento a través del cual estas pueden establecer diferencias de tratamiento entre su personal y el dependiente de las empresas colaboradoras.

La causa principal de esta falta de aptitud del convenio de empresa hay que buscarla, sin embargo, en las limitaciones que padece la posición negociadora de gran parte de las empresas que colaboran en una red de subcontratación debido a los vínculos de colaboración entablados con la que se sitúa en su vértice. Unos vínculos que pueden condicionar con intensidad creciente su libertad de decisión, hasta llegar a configurar auténticas situaciones de dependencia económica, funcional o contractual que limitan muy severamente su capacidad de llevar a cabo un proceso negociador autónomo capaz de conducir a resultados apreciables.

Este vaciamiento del papel de los convenios de empresa se ve acompañado de un paralelo debilitamiento de la función reguladora de las unidades sectoriales, derivado de factores diversos. Comenzando por los problemas de configuración de los interlocutores encargados de la negociación a estos niveles, debido a la cada vez más limitada entidad de las empresas y la consiguiente reducción de la presencia sindical en ellas. A esto hay que añadir los efectos corrosivos que la fragmentación de los procesos productivos está en condiciones de desplegar sobre la función uniformadora atribuida a esta clase de unidades. Salvo cuando estas han sido definidas con criterio amplio, esa fragmentación está en condiciones de determinar que los trabajadores de un mismo proceso productivo global terminen por estar sujetos a convenios diferentes, al no ser idénticas las actividades de cada una de las empresas que se encargan de sus distintas fases, tanto entre sí como respecto de la principal.

Es más, la diferenciación de tratamientos convencionales que de este modo se produce favorece la puesta en marcha de operaciones de parcelación de procesos productivos con el solo fin de lograr el traslado de ciertas actividades no nucleares hacia de un espacio convencional menos protector. O incluso suscitar procesos de segregación negocial dirigidos a crear unidades nuevas que rompan con la uniformidad de tratamiento en clave tutelar garantizada por convenios de ámbito general¹⁴. Por más que resulte posible también que el objetivo de esta desmembración sea el

¹² R. GALLARDO MOYA, op. cit., pág. 229, quien apunta la propuesta que se reseña a continuación.

¹³ Como apunta G. ORLANDINI, "Diritto del lavoro e regolazione delle reti", en CAFAGGI, F. (a cura di), *Reti di imprese tra regolazione e norme sociali*, Bologna, Il Mulino, 2004, pág. 321.

¹⁴ R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, "Subcontratación productiva y alteraciones en la negociación colectiva: sus peyorativos efectos sobre las condiciones de trabajo", en R. ESCUDERO RODRÍGUEZ (Coordinador), *Observatorio de la negociación colectiva*, Madrid, Confederación Sindical de CCOO, 2002, pág. 46.

contrario, es decir construir un espacio de regulación acorde con la posición privilegiada de la actividad o las empresas con las que se negocia. Es más, el mismo efecto debilitador de la uniformidad de tratamiento garantizada por los convenios de sector puede ser conseguido también a nivel de empresa, contando con la anuencia de unas representaciones no expertas o de una escasa capacidad de resistencia, mediante el empleo de las posibilidades de inaplicación de sus contenidos recientemente abiertas por el legislador.

Naturalmente, el presupuesto que determina que los procesos de ruptura operen en clave de empobrecimiento y no de mejora se encuentra en la debilidad de la posición de las empresas que se ubican en los nuevos espacios de contratación abiertos en sustitución de los tradicionales, derivada de la situación de dependencia respecto de otras. Es esta posición la que limita severamente, también a este nivel, sus posibilidades de regulación autónoma de las condiciones laborales, abriendo la puerta a la celebración de convenios de mínimos, incapaces de aproximarse a los suscritos por las empresas que ocupan el vértice de la cadena de producción o acortar distancias respecto de los trabajadores de estas.

Frente a todo ello, la adopción de convenios colectivos de red en sustitución de las tradicionales unidades de negociación sectorial y de empresa, aunque posible desde el punto de vista técnico, no parece una opción viable de forma generalizada. Esencialmente debido a las diferencias que pueden existir entre las actividades, posiciones e intereses de las empresas que las componen y sus correspondientes grupos de trabajadores. De todas formas, cuando se trata de redes caracterizadas por un fuerte nivel de interconexión entre los procesos productivos de las empresas intervinientes, más aun si estas desarrollan sus tareas en un mismo centro de trabajo, la conciencia de participar en un mismo ciclo es capaz de propiciar la formación de unidades interempresariales capaces de aglutinar a todas las empresas que participen de esa situación y sus trabajadores. Esta posibilidad resulta plausible en particular tratándose de las redes de subcontratación con coincidencia espacial de sus integrantes. En este caso la autonomía colectiva puede cumplir un rol especialmente relevante de garantía de un núcleo básico de condiciones laborales para todos los trabajadores que intervengan en sus distintos eslabones, dando lugar, si no a convenios en sentido estricto, al menos a pactos colectivos que cumplan esa función en relación con todos los contratistas que prestan servicios para una misma empresa principal¹⁵.

¹⁵R. ESCUDERO RODRÍGUEZ, op. cit., pág. 52, reconociendo como más plausible esta posibilidad.

Una regulación de este tipo estaría en aptitud de poner límites a la competencia en materia de costes laborales entre dichas empresas, al garantizar beneficios tendencialmente homogéneos a todos los trabajadores que prestan servicios dentro de ellas. Más difícil será que esta se extienda al personal de la empresa principal, dando origen a un convenio o pacto colectivo común aplicable tanto a esta como a sus colaboradores, dadas las notorias diferencias de posiciones e intereses de esta y su personal respecto de los anteriores. No obstante, para que esta clase de acuerdos puedan ser algo más que arreglos de mínimos resulta indispensable algún tipo de participación de la empresa principal, de la que dependen en última instancia las decisiones de los contratistas, en su negociación y aplicación. En particular, comprometiéndose a asumir los costes que puede suponer su puesta en práctica y garantizando la continuidad de los contratistas. Esto supone que, para ser eficaz, la negociación entre los contratistas y su personal requiere tener su correlato en una paralela negociación interempresarial entre aquellos y la principal¹⁶. Una situación que puede presentarse cada vez que la principal tenga interés en garantizar la estabilidad de la colaboración o cuando la implantación sindical en el espacio de los contratistas y la importancia de la contribución hagan aconsejable para ella que dé respaldo a las negociaciones.

Resta hacer alusión a la potencial incidencia de la subcontratación o descentralización de actividades productivas sobre el derecho de huelga. De lo hasta aquí apuntado no es difícil colegir que la segmentación de los procesos productivos y su realización por grupos autónomos de trabajadores adscritos a entidades diferenciadas formal y organizativamente es capaz de ocasionar, de forma correlativa, una diversificación y fragmentación de los intereses de aquellos y una reducción de los espacios de ejercicio y la repercusión de las acciones de protesta que puedan llevar a cabo, además de alejarlas en muchos casos del centro de decisión del que depende la solución del conflicto, que puede no coincidir con el del sujeto frente al que se ejerce el derecho. Todo lo cual tiene una evidente influencia negativa sobre su efectividad como herramienta de presión y reequilibrio¹⁷.

Las distancias respecto del escenario tradicional de ejercicio del derecho se acortan tratándose de las redes de subcontratación con coincidencia espacial. El hecho de operar en un espacio común, vinculado además al desarrollo interrelacionado de una misma actividad o actividades complementarias, es capaz de generar una conciencia colectiva en torno a la existencia de intereses comunes entre los trabajadores

¹⁶ J. L. MONEREO PÉREZ, "La garantía de los derechos...", op. cit., pág. 130.

¹⁷ Vid. R. GALLARDO MOYA, "La articulación de los derechos...", op. cit., págs. 235-236.

de las distintas empresas, a partir de la cual pueden elaborarse plataformas reivindicativas sobre cuestiones relevantes para todos, como por ejemplo las relacionadas con la protección de la seguridad y salud o la igualdad salarial, capaces de dar soporte a acciones reivindicativas de mayor alcance.

De otro lado, es importante recordar que la articulación de los procesos productivos a través de nexos contractuales rompe, por supuesto, la unidad formal de la empresa tradicional, pero a costa de dar lugar a relaciones de interdependencia entre las organizaciones encargadas de su realización. Por esta razón, cuando los vínculos funcionales entre las empresas integrantes de una red de subcontratación son intensos, las medidas de presión adoptadas por el personal de una de ellas no están en condiciones de afectar solo a sus actividades, sino al funcionamiento de todas las demás empresas que con ella interactúan o incluso a la dinámica global de la red, imponiéndoles una reducción o la paralización de sus programas de actuación. El espacio de impacto del ejercicio del derecho de huelga no solo no se reduce en estos casos, sino que se amplifica por efecto de los lazos económicos y productivos existentes entre los empresarios. La huelga termina así por tener un efecto multiplicador, al proyectar sus consecuencias a empresas cuyos trabajadores no participan de ella.

Esta es una propiedad de las huelgas desarrolladas en las redes de subcontratación que puede tener en algunos casos efectos exorbitantes. Pero que, en otros, como los apuntados, sirve precisamente para romper con la división formal de esferas generada por la estrategia descentralizadora y hacer posible que la presión derivada de la medida repercuta sobre el sujeto o los sujetos que ostentan el poder dentro de las mismas, de cuyas decisiones depende en última instancia que las reivindicaciones que la originan puedan ser atendidas. Es decir, sobre la empresa o empresas que se sitúan en el vértice o lideran el proceso global de producción. De todas formas, al no verse concernidas de forma directa por la huelga, ya que sus trabajadores no participan en ella, las empresas que ocupan esa privilegiada posición se encuentran en principio en la posibilidad de eludir sus consecuencias mediante la sustitución de las prestaciones de las que se ven privadas por otras realizadas por terceros ajenos al conflicto, se trate de otra empresa colaboradora, de trabajadores autónomos o incluso de sus mismos trabajadores. La propia lógica del sistema termina, así, por devolvernos al punto de partida.

El dilema que lo anterior plantea, sin embargo, es evidente. Este radica en determinar si esa forma de reaccionar, propia de cualquier usuario o cliente, al que la huelga impide acceder a los bienes o servicios que le suministra la empresa afectada

por ella pero no procurárselos en el mercado¹⁸, puede ser adoptada cuando se trata de empresas que no mantienen con ella una relación esporádica u ocasional sino lazos estrechos de cooperación, por realizar tareas que conforman un proceso de producción integrado o único. Más aún cuando se trata de aquella que ocupa una posición nuclear dentro de él y está en condiciones de ejercer una influencia decisiva sobre las decisiones de la afectada por la huelga. Caso en el que es posible sostener que la huelga persigue en última instancia incidir sobre su esfera de decisión. E incluso que esta se ejerce también, y hasta principalmente, frente a ella. Aquí el daño que la paralización pueda ocasionar al contratista es, por definición, ineficaz, ya que sus márgenes de maniobra dentro del conflicto están fuertemente condicionados, cuando no determinados, por los nexos económicos y productivos, normalmente de subordinación, que mantiene con la empresa principal. Admitir que esta última puede eludirlos es abocar, por ello, al derecho de huelga a una inexorable pérdida de función pese a su inatacada vigencia formal¹⁹.

Del panorama desarrollado hasta aquí emergen retos de gran relieve para las organizaciones sindicales. Superar los criterios que han venido fundamentando el diseño de su estructura, así como la conformación de los espacios de expresión de la autonomía colectiva, con el fin de dar cabida a los fenómenos emergentes, poniendo de manifiesto su naturaleza unitaria desde el punto de vista económico y productivo pese a las diferencias formales de personificación, constituye una tarea esencial. El elevado relieve institucional de estos derechos, así como su importancia capital para el funcionamiento equilibrado de nuestras sociedades, deberían inducir también al legislador a plantearse la conveniencia de llevar a cabo una intervención complementaria dirigida a adaptar las condiciones de su ejercicio al nuevo escenario en el que se desenvuelven las actividades productivas en la actualidad. Para ello, la contemplación de su funcionalidad en términos de ciclo productivo debería desempeñar, a la luz de lo expuesto, un papel fundamental.

¹⁸ Como apunta J. M. MARÍN CORREA, “Los ‘terceros’ en la huelga”, *Actualidad Laboral*, 2000, pág. 47.

¹⁹ Para un desarrollo más amplio del problema, que se deja apuntado, vid. W. SANGUINETI RAYMOND, “La tutela sustancial del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas”, *Revista de Derecho Social*, 2016, núm. 74, págs. 27 y sigs.

Adrián Todolí

Sobre la llamada economía colaborativa y sus implicaciones laborales y sociales¹

¹ Este artículo está basado en un trabajo previo recogido en el libro de mi autoría titulado *El trabajo en la Era de la Economía colaborativa*, 2017, Tirant lo Blanch, Capítulo 1.



Portrait. Paul Adolf Seehaus.

Las nuevas plataformas virtuales están cambiando la forma en la que se presta servicios. La tecnología está transformando las organizaciones empresariales de forma que el trabajador subordinado es menos necesario. Un nuevo tipo de empresas –economía bajo demanda, economía colaborativa– se dedican a conectar al cliente directamente con el prestador de servicios. De esta forma, estas compañías desarrollan su principal actividad a través de trabajadores autónomos. En este contexto, el Derecho del Trabajo se enfrenta a su mayor desafío, teniendo que regular una realidad muy diferente a la existente en el momento en el que fue creado. Sin embargo, los trabajadores siguen necesitando protección con independencia de la forma en la que se preste el servicio. En este estudio se analizan las razones que defienden tal conclusión.

1. EL TRABAJADOR EN EL SIGLO XXI: LA MIGRACIÓN HACIA EL CIBERESPACIO

HASTA hace unos años no se concebía hablar del capitalismo sin hacer referencia al mercado de trabajo, y mucho menos se concebía la crítica al capitalismo sin considerar la posición de explotación de los empleados. Ahora parece que las preferencias hayan cambiado. El famoso libro de Thomas Picketty, titulado *El Capital en el siglo XXI*, contiene un análisis y crítica del sistema capitalista, de unas seiscientas páginas, sin hacer la menor referencia al mercado de trabajo. ¿Acaso ha terminado la “explotación” del obrero y ya no es necesario disertar sobre ello? ¿Acaso el nuevo capitalismo ya no se basa en la “explotación” del trabajador? En muchos casos el desequilibrio sigue existiendo, sin embargo, sus formas de manifestación están cambiando. El modelo de relaciones laborales del siglo XIX ha sido diferente al del siglo XX y parece que, en el futuro, lo será mucho más, si las predicciones se cumplen. En los inicios del siglo XXI se vislumbran nuevos métodos de organización laboral, conforme el sistema económico se transforma, que requieren de herramientas muy distintas a las que se tienen actualmente para poder proteger a la persona que vive de su trabajo.

En los últimos veinte años, los expertos en Derecho del Trabajo han estado muy preocupados sobre como las nuevas tecnologías de la información y la comunicación afectan al puesto de trabajo. Decenas de estudios se han realizado alarmados por la privacidad de los trabajadores –monitorización del ordenador, cámaras, GPS, redes sociales—² por el aumento de carga de trabajo fuera del horario de trabajo –teletrabajo, emails—³, etc. Todas estas inquietudes vienen, principalmente, por el

² SAN MARTÍN MAZZUCONI, C. (2010): "Navegar por Internet en horas de trabajo ¿Quién? ¿Yo?". *Aranzadi Social*, 19, 2.

³ BAYLOS GRAU A. (1999): "Teletrabajo y legislación social", en VVAA (coord. Rafael Casado Ortiz), *Trabajar en la sociedad de información: el teletrabajo: problema o solución: cómo contratarlo*, San Sebastián de los Reyes, Fundación Universidad Empresa, pp. 183-188; THIBAULT ARANDA J. (1998): "Aspectos jurídicos del teletrabajo", *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 11; THIBAULT ARANDA J. (2006): "Teletrabajo forzado a domicilio", *Actualidad Laboral*, 4.

incremento del poder de vigilancia y control del empresario sobre el trabajador. Sin embargo, en los últimos dos años parece que las nuevas tecnologías están afectando a los trabajadores de otra manera: provocando su desaparición.

Desde el ludismo, los trabajadores han estado recelosos de la posibilidad de que las máquinas y, en general, la tecnología pudiera sustituir totalmente a los empleados. Por lo que esta cuestión no parece demasiado nueva, ni digna de un estudio que se plantea los desafíos del mercado de trabajo en el nuevo siglo. Lo que ocurre es que la forma en que la tecnología está “acabando” con los “trabajadores” no es exactamente la temida.

Las nuevas tecnologías están permitiendo una disminución de los costes de transacción inimaginable hasta hace unos pocos años. Los costes de transacción son la principal razón por la que las empresas prefieren realizar el trabajo por sí mismas, dentro de una organización preparada para prestar servicios al mercado⁴. En los siglos anteriores, las empresas eran conscientes de que realizar el trabajo mediante personal independiente a la empresa era caro. La información viajaba lentamente y se perdía gran parte de la productividad controlando *a posteriori* la calidad del trabajo realizado. Por ello, las empresas siempre han preferido contar con personal propio –dependiente o subordinado– que realizara el trabajo; personal formado por la empresa que asegure la calidad del producto o la prestación del servicio ofrecido por la compañía; personal sujeto a controles de entrada –entrevista de trabajo y procesos de selección–; controles de calidad del trabajo –supervisión por mandos intermedios–; control de salida –poder disciplinario–. Ahora bien, todo esto cambia cuando las nuevas tecnologías reducen los costes de transacción a niveles casi nulos⁵.

De esta forma, con la reducción de los costes de transacción, la empresa no tiene ningún incentivo para poseer grandes estructuras organizativas. En efecto, cualquier observador de la realidad puede percatarse de que la descentralización está aumentando, creándose redes de producción dispersas. Con la reducción de los costes de transacción, la especialización de la empresa pasa a ser el principal objetivo. Lo importante para una empresa ya no es la capacidad de ofrecer varios servicios que comparten sinergias entre sí, sino que lo relevante será la especialización en un

⁴ COASE R. H. (1937): “The Nature of the Firm”. *Economica, New Series*. 16 (4), pp. 386-405. Recientemente también han sido llamados costes externos o costes de coordinación, SUNDARARAJAN A. (2016): *The Sharing economy*, MIT Press, Cambridge, p. 85 (ejemplar en PDF).

⁵ Todo este sistema es sustituido por la reputación *online*, ver más en TODOLÍ SIGNES A. (2017): *El trabajo en la Era de la Economía colaborativa*, Tirant lo Blanch.

sector o producto, descentralizando el resto. No obstante, conforme mejoran las tecnologías y los costes de transacción se reducen aún más, se está empezando a observar, en algunos sectores, que la descentralización no es suficiente. Por el contrario, las empresas están dando paso a una balcanización del mercado, donde las empresas no contratan trabajadores –excepto los más imprescindibles–, sino que su modelo de negocio consiste en poner en contacto el demandante del servicio con el proveedor del este. La novedad proviene en que el proveedor del servicio no será una empresa, como lo hubiera sido hasta ahora, sino que directamente será la persona individual que prestará el servicio –un autónomo independiente–. La descentralización, pues, se lleva a su extremo: a la atomización del mercado⁶.

De esta forma, sin que las máquinas sustituyan en absoluto la prestación personal de los servicios⁷, la figura del trabajador o empleado –dependiente– creada en los albores de la revolución industrial parece estar acercándose a su fin⁸.

Jeff Howe fue uno de los primeros en identificar este nuevo modelo de negocio⁹. Este autor relata cómo la industria de los proveedores de imágenes ha colapsado por la emergencia de *iStockphoto* y otros “microproveedores” de imágenes. Las empresas clásicas de proveedores de imágenes contrataban laboralmente fotógrafos profesionales para realizar los encargos que los clientes solicitaban. Sin embargo, *iStockphoto* no posee ningún fotógrafo en nómina, sino que dispone de una larga lista de fotógrafos –profesionales y aficionados– que realizan el trabajo por una mínima parte de lo que lo haría una empresa convencional. Estos fotógrafos inscritos en *iStockphoto* compiten por realizar el trabajo con el resto de inscritos en la página web, empujando de esta manera el precio de su trabajo a la baja. Por el contrario, la web *iStockphoto*, en 2009, se convirtió en el tercer proveedor más grande de imágenes fotográficas del mundo (y sigue creciendo) sin tener que contratar un solo fotógrafo¹⁰.

⁶ Como señala el Prof. Valdés Dal-Ré, no todas las empresas están en crisis. La gran empresa como organización de integración vertical y jerárquica se está desmantelando; sin embargo, la gran empresa como centro de concentración de capital saldrá robustecida, en VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002): “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”. *Sistema: Revista de Ciencias Sociales*, p. 61. Esta empresa robustecida será aquella que controle las tecnologías –portales virtuales– y el *know-how* del negocio.

⁷ En cualquier caso, aunque en este trabajo no se estudie la “sustitución de trabajadores por máquinas”, ello no significa que no sea un tema también preocupante; al respecto ver MARTÍN G Y PLASENCIA A. (2013): “Digitalización y desaparición de empleos”, *Claves*, Noviembre 2013, pp. 90 y ss.

⁸ HINES A. (2015): “The end of work as we know it”, *Career Planning and Adult Development Journal*, 10; CEFKIN, M. *et al.* (2014): “A perfect Storm? Reimagining work in the Era of the End of the Job”, *Ethnographic Praxis in Industry Conference Proceedings*, p. 3-19.

⁹ HOWE, J. (2006): “The rise of Crowdsourcing”, *Wired*, June.

¹⁰ DARYL L. (2015): *iStock: We'll Clear \$200M This Year* (en línea), www.pdnoline.com. [consulta 22 de Septiembre de 2015].

En definitiva, estas plataformas virtuales crean una infraestructura invisible que conecta oferta y demanda, facilitando la interacción de los prestadores de servicios y aquellos que necesitan de uno. Sin embargo, estas plataformas no consiguen su éxito de la nada, sino que su triunfo pasa por aprovechar una legislación menos protectora de los autónomos y una libertad de fijación de precios –subasta a la baja– que no existe cuando se está en el campo de protección laboral –SMI–. En efecto, una empresa tradicional no va a poder competir con una empresa que provee todos sus servicios mediante autónomos, dado que la legislación impone un salario mínimo para los primeros, pero no existe retribución mínima alguna para los autónomos¹¹. De esta forma, en una economía de mercado, si no hay intervención estatal, los modelos tradicionales de negocio están abocados a su desaparición¹². En fin, estas plataformas virtuales están provocando profundos cambios sociales, dado que los modelos tradicionales de empleo, y las estructuras laborales, están siendo desmantelados¹³.

2. EL NUEVO MODELO DE NEGOCIO: ON DEMAND ECONOMY (ECONOMÍA BAJO DEMANDA)

2.1 La diferenciación tipológica y la confusión terminológica

Lo que se viene describiendo hasta ahora se ha llamado *on-demand economy* o economía bajo demanda¹⁴. El término hace referencia a un modelo de negocio donde las nuevas tecnologías en internet permiten que las plataformas virtuales dispongan de grandes grupos de prestadores de servicio, los cuales están a la espera de que un consumidor solicite un servicio. Como se observa, la economía bajo demanda se define precisamente en contraposición con el concepto tradicional de trabajador fijo comprometido con una empresa individual¹⁵. Una primera crítica que se puede rea-

¹¹ HARRIS S., KRUEGER A. (2015): "A proposal for modernizing labor laws for twenty-first-century work: The "Independent Worker"", *The Hamilton Project*, diciembre, p. 5.

¹² Las bajas barreras de entrada y los bajos costes de entrada de los nuevos negocios aseguran su rápida expansión. FRANZETTI, A. (2015): "Risks of the Sharing Economy", *Risk Management*, Abril, p. 10.

¹³ ALOISI, A. (2015): "Commoditized Workers. The Rising of On-Demand Work, a Case Study Research on a Set of Online Platforms and Apps", *SSRN*, July 2015: 1-38, p. 3.

¹⁴ Término que empezó a acogerse a raíz del artículo "Workers on tap", *The Economist*, 3 de enero de 2015; posteriormente ha sido popularizado por otros autores: FRANZETTI, A. (2015): "Risks of the Sharing Economy", op. cit., p. 10 y DAGNINO, E. (2015): "Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing/on-demand economy", *Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 3, nº 3, pp. 3-31.

¹⁵ FELSTINER, A. (2011): "Working the Crowd: Employment and Labor Law in the Crowdsourcing Industry". *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*. 32 (1), 143-204.

lizar proviene del poco acierto en la nomenclatura. Con anterioridad a la aparición de las plataformas virtuales, la economía ya era “bajo demanda”. Ningún servicio se proveía sin que un consumidor/cliente lo hubiera solicitado primero. Por lo que el término “economía bajo demanda” no es válido para diferenciar los anteriores modelos de negocio de los nuevos. No obstante, es el término que la doctrina parece haber acogido mayoritariamente.

Algunos otros autores apuestan por el término *peer to peer economy* o “economía de igual a igual”. Este término también se centra en la desaparición de la empresa como tal, entendiendo que el consumidor acude directamente al prestador del servicio, estando ambos en igualdad de condiciones. Sin embargo, como se verá, este término puede ser engañoso, ya que parte de la idea de que existe una idéntica posición entre el prestador del servicio y el que lo solicita y paga. Como ha ocurrido tradicionalmente en el mercado de trabajo, el prestador de servicios, por el carácter perentorio de su trabajo¹⁶, se encuentra, habitualmente, en una situación de desequilibrio con respecto al que solicita el servicio¹⁷. En fin, por estas razones considero que “prestación de servicios a través de plataformas virtuales” sería un término mucho más descriptivo, y neutro, de llamar a este nuevo modelo de negocio.

Por otra parte, la economía bajo demanda (o economía basada en la prestación de servicios a través de plataformas virtuales) es un término-paraguas que recoge un conjunto de negocios bastante diferentes entre sí –aunque todos compartan la idea de la utilización de una plataforma virtual donde oferta y demanda se encuentran–. La tecnología puede utilizarse de muchas maneras, y dar como resultado diferentes modelos de negocio, donde las repercusiones –sociológicas, económicas y jurídicas– para el mercado de trabajo son distintas. De esta forma, en principio, por sus características, se pueden observar al menos cuatro tipos de negocio diferentes: i) *crowdsourcing online vs. crowdsourcing offline*; ii) *crowdsourcing* genérico vs. *crowdsourcing* específico.

¹⁶ El trabajo que no se vende hoy no puede venderse mañana, mientras que el dinero tiene un carácter duradero incluso llegando a aumentar con el paso del tiempo. Ello provoca una debilidad inherente a toda prestación de servicios, pero luego existen otras características, específicas de la clase trabajadora, como son la debilidad económica que suele tener el que vende su trabajo en comparación al que lo compra.

¹⁷ ALOISI, A. (2011): “Commoditized Workers...”, op. cit., p. 9. No es de extrañar que los CEO –directores ejecutivos– de las empresas sean los que más estén apostando por llamar a su modelo de negocio economía de igual a igual. También resulta interesante la entrevista a la CEO the Zipcar, RAFTER, M. (2015): “Share and share she likes”, *Workforce*, June.

2.2 Crowdsourcing¹⁸

El llamado *crowdsourcing* (o también llamado *crowdwork*) consiste en tomar una prestación de un servicio, tradicionalmente realizada por un trabajador, y descentralizarla hacia un indefinido y, normalmente, gran número de personas en forma de llamamiento o convocatoria¹⁹. El modelo cuenta con tres elementos; i) por una parte, los “solicitantes”, que son empresas o particulares que requieren que se realice en su beneficio una prestación de un servicio; ii) los trabajadores que prestan los servicios; y iii) las plataformas virtuales que se encargan de utilizar las tecnologías de la información para unir oferta y demanda y que perciben un porcentaje por cada prestación de servicios realizada. Este modelo de negocio puede utilizarse para prácticamente cualquier tipo de servicio, especializado o no especializado. Algunos ejemplos de servicios que se pueden prestar con esta modalidad pueden ser: los servicios de transporte (“taxi”), reparto a domicilio, lavandería, entrenadores personales, montaje de muebles, diseño gráfico, fotografía, formación, guías turísticos, traducción, cocina, etc. Como se ve, prácticamente cualquier empleo actual puede verse transformado.

Ahora bien, es importante ver que no todos los servicios enumerados responden a las mismas características ni se enfrentan a los mismos riesgos. En este sentido, cabe diferenciar dos grandes grupos. De un lado, aquellas actividades que pueden realizarse de forma completamente virtual y, de otro lado, aquellas que requieren un trabajo físico. Esta diferenciación es significativa desde el momento en el que las actividades que son virtuales cuentan, normalmente, con un menor riesgo y con unos menores costes para el que realiza la actividad. Por ejemplo, el diseño gráfico de un cartel o rótulo puede ser realizado simplemente con un ordenador en cualquier parte del mundo por un trabajador que tenga los conocimientos necesarios. Por el contrario, la toma de fotografías requiere el desplazamiento físico de la persona hasta el lugar que se desea que se retrate. Este desplazamiento puede llevar consigo unos costes y unos riesgos –de accidente, multas de tráfico etc.– que no son compartidos por las actividades virtuales.

Por otra parte, otra diferenciación importante –dentro de los tipos de *crowdwork*– consiste en distinguir entre aquellas actividades que pueden ofertarse de forma

¹⁸ *Crowdsourcing* y *crowdwork* serán utilizados como sinónimos en este trabajo, mientras que *on demand economy* será el modelo de negocio en el que se basa la nueva forma de prestación de servicios del *crowdsourcing*.

¹⁹ HOWE, J. (2006): “The rise of Crowdsourcing”, *Wired*, June.

global y aquellas que requieren una ejecución local. En el caso de que la oferta pueda ser global, es decir, la prestación de servicios no tenga por qué realizarse en ningún lugar en concreto, los trabajadores de todas las partes del mundo podrán acometer la prestación. En estos casos, las leyes laborales de todos los países del mundo estarán compitiendo entre sí, dado que los trabajadores de países más protectores quedarán automáticamente fuera de la “subasta” para poder ejecutar el servicio. Con estas plataformas, los trabajadores de todas las partes del mundo pueden competir para realizar estos trabajos virtuales en una especie de subasta en la que solamente los trabajadores que estén dispuestos a realizar un trabajo a menor precio podrán tener empleo. De esta forma, los derechos locales (nacionales) de los trabajadores pasan, directamente, a ser un impedimento para poder entrar en el mercado laboral mundial. Ello debe cambiar el foco de atención de las reivindicaciones sociales hacia una lucha global, dado que mientras exista un país con menores protecciones –por ej. SMI– este presionará a la baja los derechos de todos los demás países.

En el caso de los trabajos que deben, necesariamente, ejecutarse en un lugar determinado, la competencia será menor. Los trabajadores competirán en igualdad de condiciones –mismos derechos laborales– que los otros posibles prestadores de servicios.

Por último, desde el punto de vista de las empresas que sostienen la plataforma virtual, donde se cruza la oferta y la demanda, hay que distinguir dos tipos. De un lado las plataformas genéricas y, por otra, las específicas. En el primer tipo encontramos, por ejemplo, *Amazon Turk*, *Microtask*, *Clickwork*, *TaskRabbit*, *Fild Agent*, donde los “solicitantes” pueden requerir cualquier tipo de trabajo. En el segundo tipo, encontramos plataformas específicas de un sector de actividad como *Uber* –para transporte de pasajeros–, *Sandemán* –para guías turísticos–, *FlyCleaners* –lavarería personal–, *Myfixpert* –reparación de aparatos electrónicos–, *Chefly* –cocinero a domicilio–, *Helpling* –limpieza del hogar–, *Sharing academy* –profesores particulares–. En este artículo se analizará el *crowdsourcing online* (genérico y específico) ya que en otros trabajos se ha analizado el *crowdsourcing* específico²⁰.

La diferencia es importante dado que las plataformas que se atienen a una actividad concreta, en la mayoría de casos, ejercen un control mucho mayor sobre sus trabajadores. Es decir, como lo haría una empresa tradicional, una compañía que

²⁰ TODOLÍ SIGNES A. (2017): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*, Tirant lo Blanch, capítulo segundo, y también en TODOLÍ SIGNES A. (2015): “El Impacto De La 'Uber Economy' En Las Relaciones Laborales: Los Efectos De Las Plataformas Virtuales En El Contrato De Trabajo”, *Iuslabor*, 3.

se dedica al transporte de pasajeros desea mantener su marca en alta consideración; para ello debe proveer de un buen servicio y asegurarse de que sus trabajadores/microempresarios así lo hagan. Por el contrario, las plataformas virtuales genéricas funcionan más bien como un tablón de anuncios donde cualquier actividad puede ser publicitada y donde la reputación de la empresa no depende de cómo se realice esa actividad (puesto que la empresa no está vinculada a ninguna actividad en concreto). Esto hará que las plataformas virtuales ejerzan un menor control sobre como los prestadores de servicios realizan sus actividades –menor subordinación–.

2.3 Crowdwork online

El *crowdwork online* se basa en la existencia de una plataforma virtual que permite a las empresas conectar con un enorme número de trabajadores y distribuir las tareas entre un conjunto de individuos todos sentados enfrente de su ordenador²¹. Como se ha visto, la principal característica consiste en que puede realizarse todo el trabajo de forma virtual sin necesidad de un trabajo físico por parte del proveedor de servicios. Ello lleva a que no exista un lugar de trabajo físico, sino que se realiza y se retribuye completamente en el ciberespacio, muchas veces de forma anónima y gobernado principalmente por acuerdos privados impuestos por la plataforma. En efecto, las plataformas obligan a todos los participantes –tanto trabajadores como solicitantes– a aceptar las condiciones de uso de la plataforma, que en multitud de casos incluyen descargas de responsabilidad para la empresa que dirige la plataforma virtual²².

La forma de compensación típica es el destajo. Es decir, se paga por tarea realizada con independencia del tiempo utilizado²³. Sin embargo, no siempre el trabajo es remunerado. También se está extendiendo el *crowdsourcing* voluntario –es decir, no retribuido–. La creación de la enciclopedia *online* Wikipedia ha revolucionado el mundo editorial de las enciclopedias sin que detrás del proyecto exista un solo trabajador retribuido. La confección de artículos enciclopédicos para Wikipedia se realiza por voluntarios que contribuyen a su creación sin percibir retribución alguna²⁴.

²¹ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 145.

²² FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 146.

²³ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 146.

²⁴ El *crowdsourcing* voluntario se ha mostrado muy capaz de atraer poderosas redes de participantes comprometidos en cuestiones de interés general llevadas a cabo por el Gobierno, grupos de interés público u organizaciones caritativas. Por ejemplo, la NASA emprendió un proyecto basado en voluntarios *online* con el objetivo de identificar estructuras topográficas en Marte a través de fotos. La tarea se pudo terminar en un tiempo récord por la cantidad de participantes que donaron voluntariamente su tiempo; en MI-

Por otra parte, también existe el *crowdwork* basado en concursos. En este caso, el solicitante ofrece retribución solamente al que primero complete la tarea. Hasta ahora, esta forma de *crowdwork* se ha utilizado para resolver complejas ecuaciones matemáticas y algoritmos. Las empresas, en vez de contratar un equipo de expertos para que resuelvan una cuestión, deciden ponerla en una plataforma virtual en forma de llamamiento, permitiendo que todos aquellos interesados trabajen en la cuestión, obteniendo el premio solamente el primero que consiga resolver el problema. Con anterioridad a las plataformas virtuales, estas formas de trabajo eran inviables, dado que no era posible acceder a un número tan grande de personas interesadas en el anuncio —y el coste de la trasmisión del anuncio era muy alto—. Sin embargo, con las nuevas plataformas virtuales el reclamo puede fácilmente llegar a todos los expertos del mundo consiguiendo, de esta manera, suficientes interesados en resolver la cuestión a cambio del premio²⁵.

Retomando el *crowdsourcing online* retribuido, a diferencia del empleo tradicional, que se basa en una relación entre un empresario y muchos trabajadores, en el *crowdsourcing*, el trabajo está caracterizado por una relación entre muchos empleadores y muchos trabajadores cuyos trabajos pueden durar uno o dos minutos²⁶. Comentando sobre la descentralización productiva, el Prof. Valdés, observa “el paso del empresario único a la pluralidad de poderes y responsabilidades empresariales” como característica de la nueva economía²⁷. Sin embargo, esa transformación del modelo productivo ya es cuestión del pasado. Con las nuevas plataformas virtuales no se está ante una multiplicidad de actores que actúan como empresario de una única relación laboral, sino que se está, en el mejor de los casos, ante una multiplicidad de contratos de trabajo, de duración irrisoria, con multitud de empresarios.

Ello no sería motivo de estudio si fuera una realidad aislada. Sin embargo, muy al contrario, esta nueva forma de producción puede aplicarse a cualquier sector. Efectivamente, las tareas complejas pueden dividirse, utilizando la tecnología, para

CHAEI, S. (2002): “Clickworkers on Mars”, *American Scientist*, may-june. También, para la búsqueda de un aviator perdido en el desierto de Nevada, muchos trabajadores *online* donaron su tiempo para comprobar las imágenes tomadas por los aviones de rescate, en FOSSET, S. (2007): “The Search for Steve Fossett: Turk and Rescue”, *The Economist*, 22 de septiembre. Como siempre las cuestiones éticas pertenecen al uso y no a la existencia de la tecnología. *Blue Servo*, creado en 2008 por el sheriff de la frontera de Texas, estableció una red de cámaras en la frontera con México solicitando la ayuda de voluntarios *online* para que vigilaran cualquier entrada “sospechosa” a través de la visualización de las cámaras; se puede ver en BlueServo.net.

²⁵ También llamado *crowdsourcing* competitivo, ver, por ejemplo, Innocentive.com

²⁶ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 146.

²⁷ VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002): “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, op. cit.

que el trabajador finalmente se encuentre con una tarea simple, repetitiva y de corta duración. Con la utilización de la tecnología, los procesos se están simplificando para que cualquier trabajador sin formación pueda realizar tareas que, habitualmente, requerían trabajadores bien formados.

Un ejemplo de ello es la empresa *SpunWrite* (spunwrite.com). Esta empresa crea duplicados de artículos—incluidos científicos—existentes. Para ello, disgrega el artículo en frases y ofrece a los trabajadores de las plataformas virtuales que modifiquen esa frase, para posteriormente volver a montar el artículo con una nueva forma. Modificar todo un texto sin cambiarle el sentido puede ser trabajo de un experto filólogo, contratado expresamente para ello; sin embargo, modificar una única frase es una tarea mucho más sencilla que cualquiera puede realizar. En este caso, el experto en la materia quedaría, como mucho, como un supervisor del trabajo realizado²⁸. Se estaría ante una especie de taylorismo del siglo XXI.

La “organización científica del trabajo” de Federick Taylor (1911) se basaba precisamente en dividir la producción en pequeñas tareas asignadas a cada uno de los asalariados. Por su parte, los supervisores debían controlar el proceso entero asegurando la calidad del trabajo y el cumplimiento de los tiempos. Con la nueva tecnología, la subdivisión del trabajo lleva a una especie de cadena de montaje virtual, donde las tareas se dividen para ser simplificadas quedando el trabajador formado como supervisor. Además, en el *neotaylorismo* los tiempos de trabajo son irrelevantes dado que se paga por tarea ejecutada y no por tiempo. De la misma manera, al pagar por tarea y no por tiempo, la forma en que se ejecuta el trabajo no merece atención puesto que, en vez de controlar el proceso productivo, —es decir, cómo se realiza la tarea— se hace un control *ex post*, pudiendo rechazar el trabajo si no es de calidad suficiente, y un control *ex ante*, no contratando a los trabajadores que no tienen buenas evaluaciones en el sistema de reputación *online*²⁹.

²⁸ Por esta razón, desde la doctrina se ha considerado que nos encontramos ante un nuevo taylorismo, MARVIT, M. (2014): “How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine” (en línea) <https://www.thenation.com/article/how-crowdworkers-became-ghosts-digital-machine/> [consulta 25 de septiembre de 2015].

²⁹ Con ello, además, se puede estar poniendo fin a la prometida “economía del conocimiento”. Algunos autores argumentaban que en la actualidad las cadenas de montaje se habían terminado, y que en la nueva economía se valoraba los trabajadores competentes, bien formados inteligentes y creativos, en STONE, K. (2004): *From widgets to digits Employment. Regulation for the Changing Workplace*, Cambridge, Cambridge University Press, p. 5. Sin embargo, la atomización de la economía puede revertir completamente esta tendencia volviendo a requerir únicamente trabajadores sin formación quedando los trabajadores formados como simples supervisores escasamente necesitados: CHERRY, M. (2009): “Working for (virtually) minimum wage: applying the fair labor standards act in cyberspace”, *Alabama Law Review*, vol. 60 n° 5, p. 1095.

Así, empresas como *Elance* (elance.com), que ofrece todo tipo de servicios profesionales, incluyendo soporte administrativo para empresas, diseño, ingeniería, redacción de textos y diseño web. Una vez más, esta empresa no cuenta con trabajadores propios que realizan el trabajo, sino que dispone de una larga lista de profesionales –autónomos– adscritos dispuestos a realizar el trabajo.

Por su parte, la empresa *Live Ops* (liveops.com) ofrece servicios de atención al consumidor y márketing telefónico sin contratar teleoperadores propios. Por el contrario, su negocio consiste en poner en contacto a empresas que requieran teleoperadores con trabajadores de este tipo. El teleoperador trabaja desde su casa y cobra por llamada efectuada o recibida –no por tiempo trabajado–. De este modo, el teleoperador es libre de elegir en cuantas llamadas interviene y en qué horario. Dado el gran número de trabajadores que se ofrecen a través de la plataforma, las empresas no temen quedarse sin teleoperadores, por lo que no tienen la necesidad de contratar a tiempo completo ni necesitan garantías de que los teleoperadores vayan a trabajar un mínimo de horas cada uno. Además, los teleoperadores pueden intervenir en llamadas para varias empresas a la vez, conforme elijan en cada momento, sin que, en principio, exista una relación duradera con ninguna de las empresas –excepto con la plataforma virtual que siempre se utiliza la misma de intermediadora–. Por su parte, las empresas pueden aumentar la oferta de trabajo o disminuirla según las necesidades –a tiempo real– de la empresa. No requiere planificación en la contratación, ni pagar tiempos improductivos de los trabajadores, ni realizar despidos por reducción en las necesidades, ni siquiera pagar a los trabajadores para que estén “a la espera” de ser llamados³⁰. En fin, la flexibilidad se lleva a su máximo exponente.

2.3.1 Amazon Mechanical Turk

El referente clásico del *crowdsourcing online* –y genérico– es la plataforma *Amazon Mechanical Turk*. MTurk se inició en 2005. El objetivo de la plataforma consistía en obtener mano de obra “virtual” para realizar tareas sencillas para un ser humano, pero que los ordenadores todavía no eran capaces de llevar a cabo³¹.

³⁰ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p 152.

³¹ Precisamente esta es la idea que se encuentra detrás del nombre de la plataforma. *Mechanical Turk* es el nombre de un aparato de madera del siglo XVIII con forma de humanoide, adornado con un turbante, que competía con humanos al ajedrez. Se dijo que era el primer “robot” de la historia, sin embargo, resultó que dentro del humanoide de madera se encontraba una persona que sufría enanismo, que era quién realmente manejaba el “robot”. Esta analogía, que puede parecer una simple curiosidad, responde a una filosofía mucho más preocupante. Los trabajadores que desarrollan las funciones se encuentran total-

Actualmente, existe más de medio millón de “Turkers” (como se llaman a los trabajadores en MTurk) en el mundo³². El funcionamiento es el siguiente. Los solicitantes, a través de la plataforma MTurk, ofrecen una tarea y establecen una retribución. Estos pueden fijar las condiciones de aceptación, por lo que, ningún trabajador que no cumpla estas condiciones puede realizar el trabajo. El precio ofrecido por la tarea no es negociable. Además, *Amazon*—el dueño de la plataforma— permite al solicitante rechazar la tarea, una vez completada y entregada, sin obligación alguna de pagar al trabajador ni de devolver la tarea. Y sin tener que justificar el rechazo. Los solicitantes pueden evaluar a los trabajadores y esta información será pública para el resto de solicitantes³³. Por el contrario, la plataforma no permite que los trabajadores evalúen a los solicitantes. Por último, *Amazon* se reserva la posibilidad de cerrar una cuenta de un trabajador impidiéndole que vuelva a trabajar a través de su plataforma³⁴.

Todas estas condiciones, incluyendo que los trabajadores se consideran autónomos (microempreendedores) y no empleados de *Amazon* ni de ninguna compañía para la que trabajen, deben ser aceptadas por los trabajadores antes de poderse inscribir en la plataforma virtual. *Amazon*, a través de estas condiciones generales de obligado cumplimiento, también prohíbe que el trabajador realice su tarea utilizando “robots, scripts u otros métodos automáticos”. También se prohíbe que las partes contratantes puedan concretar acuerdos fuera de la plataforma de *Amazon*, limitando con ello su libertad contractual. El precio mínimo que permite *Amazon* que se pague por tarea es de 1 céntimo, sin embargo, también es posible que el solicitante pague en dinero que solo puede gastarse en *Amazon* o incluso restringir más las posibilidades de uso de ese dinero, por ejemplo limitándolo a la compra de videojuegos³⁵. *Amazon* cobra el 10% de lo transferido en concepto de comisión y específicamente se inhibe de mediar en cualquier disputa entre las partes³⁶.

mente deshumanizados a la otra parte del cableado del ordenador, donde realizan tareas completamente repetitivas, monótonas y troceadas, alejadas del producto final, sin que exista, en muchos casos, ningún conocimiento en lo que se está trabajando; en MARVIT, M. (2014): “How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine”, *The Nation*, 24 de febrero. En concreto, esta cuestión ha levantado algunas críticas respecto a las implicaciones éticas. Los trabajadores, sin tener conocimiento, podrían estar trabajando para el beneficio de dictadores que utilizan este tipo de trabajo para oprimir a su pueblo. Por ejemplo, podría utilizarse MTurk para identificar manifestantes en fotografías tomadas durante unas protestas, sin conocimiento del trabajador que realiza la comparativa entre fotos; en ZITTRAIN, J. (2009): “Work the New Digital Sweatshops”, *Newsweek*, 9 de diciembre, p 41.

³² Aunque existen muchas otras plataformas del mismo estilo como *CrowdFlower*, *Clickworker*, *Cloud-Crowd*, por lo que el número de trabajadores en la industria permanece desconocido; en MARVIT, M. (2014): “How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine”, op. cit.

³³ KITTUR, A et al. (2012): “The Future of Crowd Work”. *16th ACM Conference on Computer Supported Cooperative Work*, p. 1303.

³⁴ ALOISI, A. (2015): “Commoditized Workers...”, op. cit., p. 11.

³⁵ Esto ha sido criticado por la doctrina al entender que el objetivo claramente es atraer mando de obra infantil. MARVIT, M. (2014): “How Crowdworkers became the ghosts in the digital machine”, op. cit.

³⁶ Para más información se puede visitar Amazon.com Requester Website FAQs; y Amazon.com, Worker website FAQs.

Como se puede observar, incluso en el *crowdsourcing online* y genérico, las plataformas ejercen algún tipo de control sobre los trabajadores. En este caso, *Amazon* no provee un servicio concreto –por ej., transporte de pasajeros–, sino que solamente suministra la mano de obra en general. Aun así, existen ciertas instrucciones dadas por *Amazon* al trabajador. En este caso, quien específicamente controla la prestación de servicios es el solicitante, que puede establecer requisitos de aceptación, comprobar las evaluaciones pasadas de cada trabajador, dictar instrucciones sobre el trabajo a realizar y, finalmente, controlar el trabajo realizado, pudiendo incluso no pagarlo sin tener que justificar causa. Parece que se está ante una especie agencia de colocación temporal sin regulación alguna³⁷ que permite saltarse todas las garantías para la parte débil de la relación.

En efecto, del propio modo de funcionamiento de la plataforma se observa un profundo desequilibrio entre el solicitante y el trabajador. Como es obvio, la plataforma desea atraer a “solicitantes” de trabajo, que son aquellos que poseen el capital. Por esta razón –y sin legislación que lo impida– el funcionamiento está diseñado completamente para que resulte atractivo para este último. El caso más claro proviene de la existencia de la *satisfaction clause*, por la cual ningún solicitante está obligado a pagar por un servicio si no lo considera satisfactorio, ni a tener que justificar las razones –tampoco se le obliga a devolver el trabajo calificado como no satisfactorio–. En fin, este desequilibrio, sumado a que no parece existir regulación alguna aplicable, provoca que las ganancias de un trabajador de MTurk sean de 1.25 \$ por hora de trabajo efectivo³⁸.

2.4 Crowdwork offline

El *crowdwork* que requiere una ejecución local y física por parte del trabajador comparte muchas de las anteriores características. Ambos, se basan en la existencia de una plataforma virtual que permite a los clientes conectar con un enorme número de trabajadores. Sin embargo, dado que el *crowdsourcing offline* requiere de una ejecución física del trabajo, es necesario que la persona se encuentre en el lugar preciso en el momento oportuno. Ello, de un lado, vendrá a reducir la competencia de trabajadores –empujando los sueldos hacia arriba– y, de otro, permitirá la actuación de las normativas laborales. El Derecho del Trabajo del lugar de ejecución de la prestación no podrá ser omitido, dado que todos los trabajadores de ese territorio

³⁷ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 145.

³⁸ FELSTINER, A. (2011): “Working the Crowd: Employment and Labor Law...”, op. cit., p. 167.

estarán sometidos a la misma legislación³⁹. No obstante, la ejecución física del trabajo implica unos costes para el trabajador –gastos de desplazamiento– y unos riesgos –accidente, etc.– que no existen en el caso del *crowdsourcing online*.

3. LOS MICROEMPRESARIOS Y EL CONCEPTO LEGAL DE TRABAJADOR ¿RESPONDEN A REALIDADES DISTINTAS?

3.1 La subordinación como elemento esencial para la protección

A efectos de lo que interesa en el presente estudio, una de las características más relevantes a efectos laborales del modelo de negocio descrito es la independencia o falta de subordinación del prestador de servicios⁴⁰. En todos los casos, el prestador personal de servicios va a poder elegir en qué momento presta servicios –horario–, y durante cuánto tiempo –jornada–, e incluso parece haber bastante libertad en el modo de ejecución del trabajo. De esta forma, estos negocios abandonan la idea del control en la ejecución del trabajo para evaluar solamente los resultados de la prestación. Este cambio de paradigma no es baladí. En todo el mundo⁴¹, la principal característica que da pie a la protección de las leyes laborales es la existencia de una relación subordinada. En efecto, el modelo de protección actual gira en torno a la existencia de dependencia en la prestación de los servicios como característica principal del contrato de trabajo⁴². Esta menor dependencia provoca que no se les esté clasificando como trabajadores, sino como autónomos o microempresarios. Se entiende que el microempresario responde a una realidad distinta del trabajador y, por tanto, no requiere la protección clásica del contrato de trabajo.

³⁹ Hay que pensar que la mayoría de problemas actualmente vienen porque tenemos una normativa basada en territorios “nacionales” que regula mercados mundiales.

⁴⁰ Esta independencia, en mi opinión solamente es predicable en los prestadores de servicios en plataformas genéricas, esto es, las que no relacionan la plataforma con ningún servicio concreto.

⁴¹ Recomendación de la OIT núm. 198 sobre la relación de trabajo de 2006, específicamente en el artículo 4.a) que los estados miembros deben “proporcionar a los (...) a los empleadores y los trabajadores, orientación sobre la manera de determinar eficazmente la existencia de una relación de trabajo y sobre la distinción entre trabajadores asalariados y trabajadores independientes”.

⁴² En España, el art. 1 del ET recoge la dependencia y también la ajenidad, pero con el paso del tiempo la primera de las dos ha aumentado de importancia. RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1966): “La dependencia y la extensión del ámbito del Derecho del Trabajo” RPS, 71. En EEUU, los Tribunales aplican, mayoritariamente, el “right to control test” para descubrir si existe subordinación y calificar como laboral; SPRAGUE, R. (2015): “Worker (Mis)Classification in the Sharing Economy: Square Pegs Trying to fit in Round Holes”, 31 A.B.A. *Journal of Labor & Employment Law*, Wyoming. University of Wyoming, p. 16. En Italia, art. 2094 del Código Civil que regula el contrato ordinario de trabajo hace referencia al trabajo subordinado. En los Países Bajos, el contrato de trabajo se encuentra regulado en el art. 7:610, párrafo 1, del Código Civil, donde la puesta a disposición de otra persona para prestar servicios es el único elemento calificativo.

3.2 Razones que justifican la protección a los trabajadores que prestan servicios a través de plataformas virtuales

Una de las razones básicas de la existencia de protección de los trabajadores es la desigualdad del poder de negociación, y la falta de una verdadera autonomía de la voluntad a la hora de aceptar las condiciones de trabajo⁴³. En efecto, en la revolución industrial el trabajador no podía negociar sus condiciones contractuales libremente, dada la diferencia de poder ante el capitalista, propietario de la fábrica. Hoy en día se está ante la misma situación cuando hablamos de los “microemprendedores” en las plataformas virtuales. Los prestadores personales de servicios de Amazon MTurk no pueden negociar sus condiciones para formar parte de la plataforma, sino que solamente pueden aceptarlas o rechazarlas⁴⁴. Lo mismo ocurre con el resto de plataformas.

Este desequilibrio es el principal causante de todos los riesgos a los que se someten, tanto el antiguo tipo de trabajadores como el nuevo: los bajos salarios, el exceso de “flexibilidad”, la transferencia de los riesgos inherentes al negocio desde el empresario al trabajador, el “secuestro” de la clientela, etc. Hoy en día, el propietario de la plataforma fija las condiciones —en su beneficio— y los trabajadores deben aceptarlas o no trabajar. Por ello, el contrato de trabajo se basa fundamentalmente en normas imperativas no disponibles para las partes. La norma laboral debe imponerse a la voluntad de las partes, desde el momento en el que se comprueba que el desequilibrio de poder provoca que no exista una verdadera libertad contractual para el trabajador. En efecto, la legislación laboral, en su momento, impuso límites a la capacidad de aceptación de ciertas condiciones laborales por parte de los trabajadores, al entender que estos no las aceptaban voluntariamente sino que les eran impuestas por la contraparte.

Sumado a ello, el derecho del trabajo no tiene solamente por objetivo proteger a la parte contractualmente más débil sino que muchos de los preceptos aplicables a la relación laboral de trabajo responden a intereses generales de la economía. Pasamos ahora a ver algunos ejemplos.

⁴³ VALDÉS DAL-RÉ, F. (2002): “Descentralización productiva y desorganización del derecho del trabajo”, op. cit., p. 45.

⁴⁴ MURRAY, A. (2014): “Uber-nomics” *Fortune*, (en línea) <http://fortune.com/2014/12/29/uber-nomics/> (consultado el 1 de octubre de 2015); HILLMAN, R. Y RACHLINSKI, J. (2002): “Standard-Form Contracting in the Electronic Age”, *NY Law Review*, 77 (2).

Salario mínimo y temporalidad

En el siglo XIX los trabajadores se amontonaban a la entrada de la fábrica –o en el campo– cada mañana a la espera de tener trabajo ese día⁴⁵. Los contratos eran diarios –sin ningún tipo de compromiso de fijeza o indemnización por despido– y el empresario podría elegir en cada momento el número de trabajadores con los que contar. Del mismo modo, el empresario podía realizar una subasta con el empleo, ofreciendo trabajo solo a los que estuvieran dispuestos a percibir menor cantidad en forma de retribución. Pues bien, todas estas características se parecen bastante al modelo descrito. En las plataformas virtuales, los oferentes de trabajo pueden contratar, no ya por días, sino por tareas que pueden durar minutos o segundos, adaptando totalmente la mano de obra a las necesidades de cada momento. Ello deja totalmente desprotegido al trabajador, que desconoce cuánto va a trabajar o si al minuto siguiente va a tener trabajo.

Sumado a ello, el gran número de participantes en las plataformas provoca una subasta a la baja del valor del trabajo⁴⁶. La inmensa competencia creada entre los trabajadores –que supera de forma inimaginable la que pudiera existir en el siglo XIX– irremediablemente conlleva que el precio del trabajo caiga al mínimo de subsistencia o incluso por debajo. En concreto, se han realizado estudios que demuestran que en estas plataformas, los trabajadores, con independencia de la retribución por tarea, van a trabajar hasta que obtengan las ganancias que se proponen (mínimo de subsistencia). Es decir, dado que tampoco se aplican reglas sobre jornada máxima, los trabajadores, aunque estén percibiendo salarios por debajo del mínimo de subsistencia, aceptarán la tarea y, simplemente, continuarán trabajando las horas que sean necesarias, hasta que alcancen las mínimas ganancias que les permiten sobrevivir⁴⁷.

Por otra parte, cabe mencionar que la normativa sobre salarios mínimos no solo pretende proteger a los trabajadores, sino al mercado en general. Los bajos salarios de los trabajadores impiden que exista capacidad de compra en la sociedad, perpetuando una espiral negativa de decrecimiento y desempleo⁴⁸. Por lo que el salario

⁴⁵ CHERRY, M. (2009): “Working for (virtually) minimum wage...”, op. cit., p. 1083.

⁴⁶ DE STEFANO V. (2016): “The rise of the “just-in-time workforce”, on-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”, *Conditions of work and employment series*, 71, 2016, p. 6; y en EUROFOUND (2013): “Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’”, *Background paper*, Dublin.

⁴⁷ HORTON, J. J. Y CHILTON, L. B. (2010): “The Labor Economics of Paid Crowdsourcing” *Proceedings of the 11th ACM conference on Electronic commerce*, p. 216.

⁴⁸ EDSFORTH, R. (2000): *The new deal: America’s response to the great depression*, Oxford: Blackwell Publishers.

mínimo es la respuesta legislativa necesaria que detiene esa espiral⁴⁹. Si, a través de la figura de los autónomos, sacamos a la mayoría de la fuerza de trabajo de dicha regulación, volverán los peligros de una débil demanda interna derivada de un escaso poder de compra de los ciudadanos.

Jornada máxima de trabajo

No es necesario recordar que hasta la imposición de la jornada 8 horas diarias de trabajo las jornadas de los trabajadores eran muy superiores. Hoy en día, las estadísticas confirman que gran parte de los participantes en este tipo de plataformas virtuales tienen otro empleo a tiempo completo, pero necesitan trabajar más para obtener unos ingresos suficientes⁵⁰. Se observa que conforme los salarios han ido disminuyendo en el empleo tradicional, los trabajadores necesitan complementar sus ingresos con otras formas de trabajo alternativas, en este caso, recurriendo a trabajos “flexibles” donde pueden prestar servicios *solamente* en el “tiempo libre”. Sin embargo, esta “flexibilidad” no puede verse como ventajosa para los trabajadores, desde el momento en el que muchos de ellos cuentan con jornadas completas de trabajo a lo que, además, deben sumar más horas de trabajo. Por ello, estas personas no están libremente eligiendo este tipo de trabajo, sino que los bajos salarios “fuerzan” a aceptar este tipo de situaciones.

Por otra parte, la existencia de jornada máxima no solamente beneficia a los trabajadores, sino que beneficia a la sociedad en general. En primer lugar, las extensas jornadas laborales provocan mayores problemas de salud que acaba pagando, en muchos casos, la sociedad en general. Pero, además, las jornadas máximas también responden a una cuestión de reparto del trabajo con objetivo de reducir el desempleo. Existen intereses sociales detrás de estas legislaciones, que siguen siendo aplicables con independencia de la forma en la que se organice el trabajo –subordinada o independiente–.

Retribución en especie

La legislación laboral también tuvo que impedir que los empresarios pagaran a sus trabajadores en vales –en vez de en dinero– que solo pudieran gastar en las

⁴⁹ CHERRY, M. (2009): “Working for (virtually) minimum wage...”, op. cit., p. 1105.

⁵⁰ TEODORO, R. *et al.* (2014): “The Motivations and Experiences of the On-Demand Mobile Workforce”, CSCW’14, New York, p. 5.

tiendas y economatos del empresario⁵¹. Hoy en día, en algunos casos, se vislumbra el mismo tipo de comportamiento. La plataforma de *Amazon* permite que los solicitantes de trabajo paguen a sus trabajadores con dinero que solamente puede gastarse para comprar en *Amazon*. Obviamente, no se está en la misma situación que hace dos siglos, puesto que el que paga puede elegir limitar las posibilidades de gasto del trabajador en favor de una tercera empresa y no de sí mismo. Sin embargo, sin una regulación que lo impida, no será de extrañar que ahora –o en un futuro próximo– ese tercero, que es el propietario de la plataforma, ofrezca reducir su comisión –u otros incentivos– para que el oferente del trabajo decida retribuir al prestador personal de servicios con esta opción restringida.

Una vez más, la permisibilidad de esta situación no solo perjudica a los trabajadores sino al mercado en general. La restricción en la capacidad de compra de los ciudadanos hacia una sola compañía reduce el mercado y la competencia provocando clientelas cautivas y aumentando los mercados monopolísticos.

Trabajo infantil

Con anterioridad ya se ha comentado como algunas empresas retribuyen el trabajo en “crédito” que puede gastarse solamente en videojuegos. Esto ha preocupado a parte de la doctrina, dado que esta forma de retribución puede incentivar el trabajo infantil⁵². En efecto, algunos estudios ya han mostrado que parte de los “microempresarios” en las plataformas virtuales *online* son menores de edad que prestan servicios en su tiempo libre⁵³. No considero necesario profundizar en porqué el trabajo infantil es perjudicial para la sociedad en general.

Mora accipiendi

El desequilibrio de la posición negociadora de las partes puede fácilmente provocar que ciertos riesgos o errores sean trasladados a la parte de abajo de la cadena: al trabajador. En concreto, en las fábricas, o en el campo, cuando se remuneraba a destajo, o según el rendimiento, los trabajadores sufrían la carga de los retrasos, la falta de aprovisionamiento o cualquier otro tipo de desajuste administrativo causado

⁵¹ Ver Convenio de la OIT n° 95 sobre la protección del salario de 1949.

⁵² ALOISI, A. (2015): “Commoditized Workers...”, op. cit., p. 9.

⁵³ TEODORO, R. et al. (2014): “The Motivations and...”, op. cit., p. 240.

por la empresa. De esta forma, cuando no se podía producir en la fábrica, debido a estos “errores” de la parte empresarial, el trabajador se encontraba a disposición del empresario, pero sin percibir remuneración. Con el tiempo, la ley reguló este tipo de situaciones impidiendo que se pudiera hacer recaer sobre el trabajador los errores o ineficiencia de la empresa (art. 30 ET). Ahora, con la economía *on demand* se vuelve a hacer recaer los costes provocados por este tipo de ineficiencias sobre la parte vulnerable. Téngase en cuenta que estas normativas –que impiden que se haga recaer los costes sobre el trabajador–, no solo benefician a los propios trabajadores, sino también a la productividad nacional. Si la empresa puede hacer recaer sus riesgos y sus errores sobre los trabajadores, no tendrá incentivo alguno para mejorar su organización, ni su productividad, ni invertir en mejoras.

Variabilidad del salario

A vueltas con el tema salarial, los estudios económicos demuestran que es mucho más eficiente para la sociedad en general que el trabajador perciba una parte del salario de forma fija o invariable. Por las siguientes razones:

i) *La aversión al riesgo de los trabajadores.* La primera razón es que los trabajadores (considerados personas individuales) no soportan bien el riesgo, es decir, las variaciones en los ingresos les provocan mayores costes que a los empresarios. Para los trabajadores, la variabilidad en el salario implica grandes costes basados en la necesidad de mantener a la familia, pagar la hipoteca, etc⁵⁴. Así pues, derivado del papel “cuasialimenticio” del salario⁵⁵ las variaciones en éste complican sumamente la vida del trabajador.

ii) *Limitaciones a la hora de asegurar el riesgo.* Otra opción que tienen los agentes que son adversos al riesgo es auxiliarse en los seguros. El agente social, que conoce que sus ingresos pueden sufrir grandes variaciones que no desea, puede recurrir a asegurar tal riesgo. Pero, una vez más, los trabajadores –incluidos los microempresarios– difícilmente podrán asegurar ese riesgo en el mercado, por lo que deben recurrir a su empleador para que los provea de ese seguro⁵⁶.

⁵⁴ STIGLITZ, J. E. (1987): “The design of labor contracts: The economics of incentives and risk sharing”, en VVAA (ed. Nalbantian Haig R.) *Incentives, cooperation, and risk sharing: Economic and psychological perspectives on employment contracts*, Totowa, New Jersey: Roman & Littlefield, p. 48.

⁵⁵ RÍOS SALMERÓN, B. (1995): “Inembargabilidad del salario”, en Montoya Melgar, A. (dir., *Enciclopedia Jurídica Básica*, vol. III, Madrid: Civitas, p. 3549.

⁵⁶ STIGLITZ, J. E. (1987): “The design of labor contracts...”, op. cit., p. 48.

iii) *Facilidad en la diversificación del riesgo*. El empresario puede fácilmente reducir el total del riesgo que asume a través de la diversificación de sus inversiones en diferentes proyectos, cosa que es bastante más complicada para el trabajador, el cual concentra todos los ingresos obtenidos en su capacidad de trabajo, por lo que no puede diversificar el riesgo de un salario variable⁵⁷.

Pues bien, todas estas cuestiones vistas siguen siendo aplicables a los llamados “microempresarios”. Estos colaboradores de las plataformas virtuales, por mucho que se quiera, económicamente no son empresarios. Por el contrario, son individuos cuya realidad es mucho más cercana a la de los trabajadores. Los llamados “microempresarios” son adversos al riesgo, tienen limitaciones para acceder a los mercados financieros y de seguros, y, dado que dependen directamente de su fuerza de trabajo para subsistir, no pueden diversificar el riesgo.

En fin, económicamente, los “microempresarios” y los trabajadores tradicionales responden a la misma realidad y requieren también protección legislativa frente el desequilibrio existente entre las partes. Por esta razón, a mi juicio, puede que no tenga demasiado sentido debatir sobre si los trabajadores del siglo XXI jurídicamente encajan o no en la definición de contrato de trabajo del siglo XIX, sino que la verdadera cuestión futura a debatir será saber si la realidad, sobre la que pivota la protección ofrecida, es la misma. Con las características vistas en este artículo se puede avanzar una respuesta afirmativa: las necesidades de protección siguen existiendo en los nuevos trabajadores, se llamen éstos trabajadores o microempresarios, sean estos dependientes o independientes.

4. CONCLUSIÓN

La tecnología, en los próximos años, va a modificar completamente la forma en que muchos tipos de empresas interactúan en el mercado haciendo al trabajador subordinado innecesario. En ciertos sectores –principalmente de servicios– las empresas no van a necesitar dirigir y supervisar el trabajo realizado. Por el contrario, las empresas, a través de la tecnología, van a confiar en las evaluaciones (reputación *online*) realizadas por sus clientes de los resultados del trabajo⁵⁸. Con esas mismas evaluaciones se seleccionarán a los futuros trabajadores (control *ex ante* y control

⁵⁷ STIGLITZ, J. E. (1987): “The design of labor contracts...”, op. cit., p. 10.

⁵⁸ Para saber más sobre la reputación online y los perjuicios a los derechos de los trabajadores, ver TODOLÍ SIGNES, A. (2017): *El trabajo en la era de la Economía Colaborativa*, Tirant lo Blanch, Capítulo 4.

ex post). Ni siquiera las empresas tendrán razones para formar a sus trabajadores pues estos, si desean trabajar, tendrán que estar formados y listos para el trabajo. El trabajo moderno, a través de redes virtuales, se configura con una menor subordinación y una mayor libertad para el trabajador a la hora de realizar su trabajo. Lo que puede conllevar que no encaje con la definición de contrato de trabajo existente. El fin del trabajador subordinado está a la vuelta de la esquina. No obstante, ello no debería implicar que este nuevo tipo de trabajadores no necesiten protección.

El trabajador subordinado es el centro de la protección laboral, por lo que de no cambiar nada, el Derecho del Trabajo puede quedarse sin sujeto jurídico que proteger. Como dijo Romagnoli: “en los años 60 y 70 el derecho del trabajo italiano entró en la fábrica (...) pero las fábricas se han vaciado. De improviso y bastante deprisa”⁵⁹. Ahora nos enfrentamos al mismo fenómeno, pero llevado a su máximo exponente.

En el futuro, la tecnología hará prácticamente innecesario el trabajador subordinado; sin embargo, se está ante un modelo basado, no en mejorar la competitividad y la eficiencia productiva, sino en reducir costes disminuyendo las protecciones sociales y permitiendo la competitividad en retribuciones entre trabajadores. Todo ello, llevará a que aquellas empresas que no deseen entrar en el juego desaparezcan por ineficientes. Desde el momento en el que se permita que ciertas empresas aprovechen dichas “ventajas comparativas”, el resto, o se unen al modelo o desaparecerán. Por ello, parece necesaria una intervención legislativa que imponga también estándares mínimos de protección para los “nuevos” trabajadores.

No se debería aceptar que el nuevo modelo productivo se base en un paradigma de explotación y degradación de la dignidad humana en el trabajo. Debe permitirse que la tecnología mejore las formas de organización y la productividad empresarial. No obstante, la legislación no puede permitir que las ventajas competitivas de los modelos de negocio del siglo XXI provengan de explotar agujeros legales para no tener que aplicar las protecciones a los trabajadores obtenidas en los últimos siglos⁶⁰.

⁵⁹ ROMAGNOLI, U. (1999): “Globalización y Derecho del Trabajo”. *Revista de Derecho Social*, 5, p. 10.

⁶⁰ En palabras del informe de expertos de la Comisión Europea “el desarrollo del trabajo autónomo no es concebible si tiene como objeto o como efecto mermar los ingresos de los regímenes de Seguridad Social; y, a la inversa, el estatuto del trabajador autónomo no es atractivo si a las incertidumbres económicas que no inevitables en el mismo hay que sumar la perspectiva de una mala protección social”. (*Trabajo y empleo. Transformaciones del trabajo y futuro del Derecho del Trabajo Europeo*, 1999).

Los llamados “microempresarios” no son emprendedores que pueden negociar en igualdad de condiciones y que usan su iniciativa para maximizar sus beneficios. Son mano de obra fungible dentro de una larga lista virtual de demandantes de trabajo. Si no encajan en la definición legal de trabajador no es porque no se enfrenten a la misma realidad social, sino porque tenemos una legislación anticuada que no se amolda bien a los nuevos modelos de prestación de servicios.

Elena Blasco

Mujeres y precariedad en los nuevos
entornos laborales



Im Krankenhaus. Paul Adolf Seehaus.

Desde el comienzo de la historia se ha invisibilizado la labor de la mujer a pesar de su importancia crucial para el desarrollo de la humanidad. Aunque con el tiempo las mujeres hemos ido ocupando espacios más centrales, seguimos muy lejos de la igualdad real respecto a los hombres en todos los sentidos, tanto en representación en la esfera pública, política, cultural o científica como a nivel de salarios y roles laborales y familiares. La llegada de la tecnología y los nuevos entornos de trabajo, lejos de contribuir a la igualdad, perpetúan la discriminación y presentan nuevos riesgos que como sindicato deberemos abordar en los próximos años.

PRÓLOGO

A lo largo de la historia el papel de la mujer dentro del sistema económico y productivo ha tenido una especial relevancia. Nuestra historia como seres humanos contiene multitud de ejemplos de desarrollo gracias a la intervención, creatividad, fomento y participación de la mujer en las distintas fases de nuestra evolución.

Ya desde la prehistoria la evolución humana viene marcada por una serie de cambios morfológicos, físicos y orgánicos, que se relacionan directamente con la actividad femenina: las mujeres de la prehistoria se encargaban de enriquecer la dieta, aprovechando los alimentos del entorno, recolectando, sembrando y cocinando; al mismo tiempo aprovechan las pieles de los animales cazados, para protección del frío, acomodación del espacio así como para la fabricación de útiles varios; diseñaban y construían recipientes para facilitar la ingesta y colocación de alimentos; y además enriquecían los espacios a compartir con un mayor confort de ciclos estacionales, adornos, pinturas, separaciones visuales, etc.

Esta misma visión tridimensional, instintiva, funcional y decorativa de los primeros homínidos femeninos, se reproducirá siglo tras siglo, sea quien sea el protagonista del mismo según los libros. Tenemos ejemplos de grandes mujeres a lo largo de la historia del mundo, sea cual sea la cultura predominante o el liderazgo político, pero la importancia de la mujer en el entorno y desarrollo económico, social, político y cultural, no surge únicamente de esas llamadas “grandes mujeres”; la historia real, nos guste más o nos guste menos, es el producto de la existencia, presencia y trabajo de las mujeres del día a día en la sociedad.

Las mujeres no somos el producto, somos el elemento de origen, la potencia del acto, la esencia de la creación y la materia de la antimateria. “La existencia de todo hombre lleva consigo la necesidad de una mujer”.

1. UN POCO DE HISTORIA: LA MUJER Y EL TRABAJO

El trabajo femenino siempre parece estar en la esfera de lo invisible, en el ambiente más personal y en el interno del hogar. El desarrollo económico característico de las mujeres no parece tener la misma prensa que el de los hombres; la enorme diversidad de las tareas que hemos desarrollado a lo largo de nuestras vidas fomenta la invisibilidad profesional de las mujeres y su repercusión en la actividad económica.

La entrada de la mujer en el mercado laboral y especialmente durante el siglo XX con la conquista del derecho al voto, su acceso a la educación, a ocupar espacios tradicionalmente masculinos, al desarrollo de la investigación, al disfrute y conquista de las artes, y sobre todo a la actividad política y a su capacidad asociativa, forman parte de lo que podríamos llamar “Revolución Femenina”. Momento en donde las mujeres comenzamos a decidir de manera colectiva y generalizada nuestra emancipación familiar, nuestro parecer sexual y nuestro compromiso y deseo de transformación social.

Fueron años de momentos difíciles, con varios regímenes políticos, que dificultaron el desarrollo de políticas y actuaciones sociales basadas en la búsqueda de la igualdad, y tras los años de la represión y el hambre de una guerra civil y la dictadura franquista, solo quedaba el desarrollo económico y la recuperación industrial en donde las mujeres fuimos las que de manera unilateral decidimos ocupar los espacios que hasta entonces parecían solo destinados a los hombres.

La crisis económica de aquellos años hizo que la presencia femenina en las fábricas (especialmente textil, calzado y confección), en la hostelería, la enseñanza y la sanidad, introdujeran al país en una reestructuración industrial que le permitiera salir de esa recesión, pero desgraciadamente, como en la actualidad, las primeras víctimas del reordenamiento económico volvieron a ser las mujeres. Y en el silencio al que estábamos acostumbradas decidimos organizarnos para defendernos de los efectos nocivos de esa crisis, que llevaría a una de cada cuatro mujeres al paro.

Efectivamente, habíamos pasado de la consideración fascista de mentes débiles, dependencia patriarcal y analfabetismo, a la clandestinidad de pensamiento político, desarrollo educativo y a la acción social.

El trabajo femenino ha pasado por la dualidad del trabajo rural y el trabajo doméstico, mujeres como únicas fuerzas de unión de la familia y su alimentación, a la aparición de su asociacionismo, a su participación en huelgas en apoyo a sus maridos, hermanos y padres; hasta llegar a un claro desarrollo de la población femenina en el entramado económico del país, en su lucha reivindicativa, y en su reconocimiento y equiparación social.

Desgraciadamente el camino no fue fácil, ni siquiera en la actualidad se podría hablar de que esta aventura haya acabado; todo lo contrario, tras pasar unos años de apertura mental hacia políticas europeas de economía global, la precariedad, la temporalidad y el envejecimiento progresivo de la población activa llegaron para quedarse.

2. SITUACIÓN ACTUAL

Sectores, ramas y salarios

La actual situación de la economía española, el escenario empresarial y el ambiente social político y cultural de nuestra sociedad, llevan al desarrollo de nuevas realidades laborales que no favorecen ningún tipo de proceso optimista.

La descentralización de servicios, la falta de profesionalidad, las carencias en la formación profesional y las cualificaciones, así como la falta de compromiso político para llevar a cabo medidas que acaben con la precariedad, el estancamiento y la salida igualitaria y justa de la crisis, han originado un caldo de cultivo basado en la explotación, la pérdida de derechos laborales y la pobreza social. Fenómeno además caracterizado por una fuerte brecha de desigualdad sexual.

En la actualidad, el trabajo femenino se caracteriza por una concentración masiva en el sector servicios (89%), y de entre ellos el 77% pertenecen al sector privado, caracterizado por alta temporalidad y parcialidad¹.

SECTOR PÚBLICO								
	HOMBRES				MUJERES			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.
2010	1.186	242	16	33	1.166	404	69	94
2011	1.199	253	14	38	1.201	412	68	93
2012	1.159	198	11	28	1.227	332	65	92
2013	1.136	159	14	33	1.148	298	65	84
2014	1.136	175	12	36	1.127	299	60	80
2015	1.110	204	13	37	1.140	319	67	84
2016	1.107	197	15	31	1.141	356	64	91

¹ Tablas elaboradas por la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO con datos obtenidos de la EPA.

SECTOR PRIVADO								
	HOMBRES				MUJERES			
	A tiempo completo		A tiempo parcial		A tiempo completo		A tiempo parcial	
	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.	Indef.	Temp.
2010	4.997	1.447	152	239	3.175	844	974	554
2011	4.821	1.375	153	283	3.107	826	962	590
2012	4.545	1.171	191	271	2.988	719	975	601
2013	4.284	1.098	224	325	2.895	658	1.047	600
2014	4.295	1.196	225	336	2.900	707	1.102	600
2015	4.407	1.342	247	349	2.984	766	1.091	614
2016	4.529	1.458	254	361	3.097	831	1.054	643

Las mujeres están presentes en todas las ramas de actividad, pero son predominantes en aquellas denominadas feminizadas, concretamente en comercio al por menor y mayor y en actividades sanitarias y servicios sociales, así como en hostelería.

En cuanto a la contratación, los contratos indefinidos en las mujeres fueron aumentando hasta 2013 (75%), momento a partir del cual comienzan a descender; por el contrario, los contratos temporales van aumentando hasta suponer en la actualidad un 27% de mujeres asalariadas.

ASALARIADOS POR SEXO Y TIPO DE JORNADA ²				
	jornada completa		jornada parcial	
	hombre	mujer	hombre	mujer
2010	7.648	5.545	488	1.713
2011	7.648	5.545	488	1.713
2012	7.073	5.265	502	1.733
2013	6.678	4.999	596	1.796
2014	6.803	5.033	608	1.842
2015	7.063	5.209	646	1.856
2016	7.290	5.425	661	1.852

² Tabla elaborada por la Secretaria Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO con datos obtenidos de la EPA.

Entre las causas de esta situación pueden citarse la Ley 3/2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde se recoge la ampliación del período de prueba de tres a doce meses, se modifica el contrato a tiempo parcial, se abarata el despido y se facilita el descuelgue de los convenios colectivos, muchos de los cuales introducían mejoras en aspectos relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral.

El 70% de las mujeres están presentes en la jornada a tiempo parcial; por ello, medidas como el contrato indefinido con periodo de prueba de un año, la regulación de horas extraordinarias en el contrato a tiempo parcial, la distribución irregular de la jornada afectan a su empleabilidad. A ello hay que unir la eliminación de la bonificación empresarial por maternidad.

Las diferentes modificaciones legislativas en la normativa aplicable al sector público³ concernientes a la incorporación de nuevo personal en una serie de sectores y administraciones, ha supuesto una merma de oportunidades de empleo para las mujeres; el sector público, por sus condiciones de acceso más objetivas y menos discriminatorias que las del sector privado, suponía un elevado porcentaje del empleo femenino. Todos estos recortes en los servicios públicos han generado una pérdida de empleo en sectores claramente feminizados como enseñanza, sanidad, administración local, etc.

El Estado, por otro lado, ha dejado desatendidos una serie de servicios y tareas de atención y cuidados de personas dependientes, que han vuelto a ser asumidas por las mujeres tanto dentro del ámbito familiar (lo cual implica que la persona que lo asume deje su puesto de trabajo o solicite una reducción de jornada, con la consiguiente disminución salarial) como en el ámbito laboral, en donde las familias puedan contratar a una persona que los realiza, normalmente mujer.

El trabajo dentro del hogar de las mujeres, su tiempo de dedicación en la esfera de lo privado y personal, ha permitido el desarrollo de lo público y lo social. El papel de las mujeres como madres reproductoras, cuidadoras, esposas y asistentes ha permitido el desarrollo del padre proveedor, sustentador y obrero. La persistencia de esta deriva en la actualidad solo responde a la precaria situación del conjunto de servicios sociales (asistencia, dependencia, guarderías, etc.) que son incapaces de

³ RD Ley 8/2010, medidas extraordinarias para reducir el déficit público, Ley 17/2012, Ley 22/2013, Ley 36/2014 de Presupuestos Generales del Estado 2013, 2014 y 2015. RD 1483/2012 procedimientos de despido colectivo y suspensión de contratos y jornada.

responder a la necesidad de una sociedad desarrollada en la que la demanda económica obliga a dedicar más tiempo a la tarea profesional para poder vivir, sin llegar al bienestar deseado.

3. NUEVOS ENTORNOS LABORALES

La digitalización del trabajo

La digitalización como tal, entendida como la incorporación y desarrollo tecnológico digital e inteligencia artificial en el ámbito laboral, lleva a la creación de nuevos puestos de trabajo, nuevas realidades laborales y sobre todo un nuevo sistema de negocio, contratación, naturaleza y forma de empleo.

La incorporación de esta digitalización, como ya pasó en el siglo XIX con las máquinas, presume de ser más rápida y efectiva en aquellos sectores y tareas que requieran más sistematización, automatización, rutina y control de las mismas; y que además permitan reducir el fallo humano con la incorporación de una máquina que lo haga mejor y más rápido, pues las habilidades y las capacidades de la persona son adquiridas por la máquina y mejoradas.

Y como sucediera entonces, los métodos, formas y escenarios de trabajo se modificarán y mientras que algunos sectores y profesiones podrían desaparecer, en especial las que corresponden al área administrativa o de oficina; otros empleos nuevos surgen de esta digitalización laboral: ingenierías, programación, computación, etc.

Pero tal vez una de las cuestiones más destacadas desde el punto de vista femenino es la transformación que esta digitalización creará en el espacio y tiempo de trabajo. El impacto de la tecnología en el mundo laboral provoca una flexibilidad que mal entendida y mal gestionada, nos llevará a la pérdida de profesionalidad e incluso a lo que podríamos llamar “polivalencia funcional o el *sirve para todo*”. La flexibilidad que se genera en los nuevos espacios laborales, en donde la disposición parcial de los tiempos y las plataformas digitales de trabajo permite no dedicar todo el tiempo a tareas laborales ni estar presentes en un centro de trabajo único, lleva a que las mujeres que tradicionalmente hemos dedicado nuestro tiempo fuera del trabajo a las tareas y responsabilidades del hogar, volvamos a ello, e incluso le dediquemos más tiempo aún. Los hombres por el contrario, decidirán buscar nuevas profesiones, y nuevas disponibilidades profesionales, para suplir el tiempo restante.

Está claro que, a no ser que se desarrolle una batería de medidas específicas dentro de las políticas de empleo, la llegada de las tecnologías y la digitalización al mundo del trabajo no va a acabar con la discriminación de género en el ámbito laboral, y mucho menos mejorar la corresponsabilidad de tareas dentro y fuera del hogar.

Pero, además, esta nueva dimensión laboral hace necesaria la inversión de un tiempo en la especialización, cualificación y formación en una serie de áreas específicas y habilidades tradicionalmente ocupadas por hombres (carreras de ingeniería, ciencias, matemáticas y tecnología) y las mujeres que optan por esas profesiones lo hacen dentro del ámbito social, vida y salud⁴.

No podemos olvidar que la segregación laboral tiene sus repercusiones en las retribuciones dinerarias y las prestaciones sociales, y a pesar del mayor número de universitarias frente a la presencia y porcentaje de universitarios que acaban sus carreras, está claro que esa desigualdad retributiva no se debe a la cualificación ni al desarrollo educativo de las mujeres.

Lo que parece claro es que la automatización y digitalización han llegado para quedarse y su entrada y efectos en el ámbito laboral parece insistir e incluso aumentar esa misma desigualdad salarial entre hombres y mujeres; y por tanto en las posibilidades de acceso, uso y transformación de las vidas de las usuarias y usuarios de esa tecnología.

Algunos informes⁵ aseguran que el 10% de los empleos actuales en nuestro país desaparecerán en los próximos 25 años, lo cual significa que decenas de millones de empleos actuales están amenazados, ya que la velocidad de creación de nuevas profesiones y oficios generados por la tecnología aplicable no es proporcional a la que se dará en la destrucción de los viejos. Teniendo esto en cuenta, hay que reseñar que los más débiles serán aquellos oficios basados en un mayor número de tareas repetitivas y previsibles, oficios por otro lado ocupados en su mayoría por población de escaso o bajo nivel educativo; y lo que es más importante, la brecha existente en cuanto al acceso a las tecnologías y uso de las mismas⁶, hará que las capacidades de las mujeres sean más reducidas para poder desarrollarse y transformar y mejorar sus condiciones de vida.

⁴ Instituto de la Mujer, Mujeres en Cifras, Cap. Educación: Porcentaje de mujeres que terminó estudios universitarios curso 2015-2016: 70,9 % CC de la salud, 62,8% CC sociales y jurídicas, 64% Artes y humanidades.

⁵ Informe OCDE; "La disrupción tecnológica ya está aquí" Ignacio de la Torre y Leopoldo Torralba.

⁶ Indhira Santos: "El género importa: desde las divisiones digitales hasta los dividendos digitales".

Solo cabría una cosa que podría salvar esta situación, y es que la capacidad empática, la sensibilidad emocional, el pensamiento crítico y la capacidad de aprendizaje constante, característico de las mujeres, sea realmente valorado en los nuevos horizontes laborales que estén por llegar.

Flexiseguridad

Llevamos casi dos décadas escuchando el término flexiseguridad como la solución para los problemas que afectan el mercado de trabajo y por ende al paro. El término, que proviene de la combinación de flexibilidad y seguridad, fue popularizado como la fórmula mágica para preservar el modelo social europeo mientras se mantenía y mejoraba la competitividad de la Unión Europea. Se suponía que se trataría de una flexibilidad construida con base en pactos contractuales adaptables y fiables, en la que las personas desempleadas gozarían de una alta protección social y que habría una política de formación y reinserción laboral muy activa, mediante estrategias integradas de aprendizaje a lo largo de la vida laboral que asegurasen la adaptabilidad continua de los trabajadores y trabajadoras.

Se partía de la premisa, falsa como hemos visto después, de que el problema de la falta de empleo era la estabilidad, también llamada “rigidez de las condiciones laborales” en la neolengua que todo lo impregna estos días. Se argumentaba que en el contexto de la globalización y la revolución tecnológica, que aumenta las demandas sobre las empresas para adaptarse de forma continua, los altos niveles de protección laboral no deberían depender tanto del mantenimiento del puesto de trabajo específico, sino de la capacidad de hacer que los trabajadores y trabajadoras permanecieran en el mercado del trabajo. Así, se proponía un modelo en el cual se debía proteger al trabajador/a en las transiciones entre los puestos de trabajo y permitir que siguiera formándose a lo largo de su vida laboral para adaptarse a los entornos siempre cambiantes. Sin embargo, con los años hemos podido comprobar que este discurso ha sido mentira: nuestros dirigentes, en toda Europa, se han dedicado a flexibilizar las condiciones laborales y precarizarlas, pero no ha habido un acompañamiento paralelo de la protección frente al desempleo ni de políticas activas de formación. Muy al contrario, cada vez las prestaciones han ido bajando y la formación se ha hecho más inaccesible.

De la misma manera, mediante la flexiseguridad se quiso abordar uno de los crecientes problemas de los mercados laborales, combatiendo la segmentación entre los trabajadores y trabajadoras que se encuentran en una situación de mayor pro-

tección, con empleos estables y de calidad, y los que están en situación de desempleo o con empleos precarios, con frecuencia los jóvenes, mujeres, inmigrantes, etc. Sin embargo, la solución no fue crear empleos estables y de calidad para todos y todas, sino por el contrario, armonizar a la baja: es decir, precarizar todos los empleos.

La propia Confederación Europea de Sindicatos, que inicialmente apoyaba la flexi-seguridad, ha terminado quejándose de que se ha usado “para justificar la erosión de los derechos de seguridad laboral, sin que al mismo tiempo se refuerce la protección social y la negociación colectiva, elementos igualmente cruciales en la ecuación de la flexiseguridad”.

De esta manera, los trabajos clásicos de toda la vida, algunos ya de por sí precarios como los de la hostelería o aquellos ligados al turismo, pero también todos los empleos en general, han experimentado una importante precarización en los últimos años. Además, las nuevas tecnologías y la globalización han traído nuevos empleos y nuevas formas contractuales con sus propios riesgos y sus propias características que abundan en la precariedad. En este sentido, las mujeres siempre sufren la precariedad por partida doble, ya que a la condición de trabajador precario se suma la de mujer, que conlleva sus propias desventajas y riesgos añadidos.

Plataformas digitales

Uno de los nuevos entornos laborales lo están propiciando las plataformas digitales. Se trata de empresas que supuestamente consideran a sus trabajadores y trabajadoras "clientes" o colaboradores para las plataformas que les dan empleo; sin embargo, no tienen contratos laborales sino mercantiles y no gozan, por tanto, de la protección ni de los derechos que tiene el resto de asalariados.

Saltan a la cabeza empresas como Uber o Deliveroo pero existen otras, de limpieza por ejemplo, donde la mano de obra es predominantemente femenina. Estas plataformas venden la idea de que la trabajadora es lo primero, y que la flexibilidad laboral es un beneficio que les permite poder trabajar cuando quieran, conciliar su vida familiar y profesional y ganar lo que necesiten estableciendo su propio horario. Tratan de atraer a potenciales empleadas y empleados, interesados en trabajar, pero detrás de esta realidad se esconde un panorama bien distinto, en el que la trabajadora no goza de ninguno de los derechos que la legislación le reconoce en la mayoría de sectores regulados.

Las plataformas digitales aprovechan las grietas de nuestro marco laboral para eludir los derechos reconocidos a cualquier trabajadora/o por cuenta ajena, precarizando de esta forma su situación. Para ello, fundamentalmente recurren a fórmulas como la del 'falso autónomo' con la que encubren la relación laboral. Así, al negarles su condición de trabajadores se les está excluyendo de la legislación laboral vigente.

La falta de regulación sobre esta nueva realidad laboral mantiene en el limbo a más de dos millones de personas asalariadas, que han encontrado en las plataformas digitales una manera de ganarse la vida o de llegar más desahogadas a fin de mes. Plataformas que operan en diversos sectores –transporte, mensajería, limpieza, reparaciones... – y que se sirven de las nuevas tecnologías y de las redes sociales para prestar servicios en función de la demanda de sus usuarios y usuarias.

Sin duda, las plataformas digitales son el paradigma de la desregulación del mercado para el abaratamiento de los costes laborales, ofreciendo un trabajo que se caracteriza por la fragmentación del empleo, el aislamiento de los trabajadores, con derechos sociales y laborales inexistentes y falta absoluta de estabilidad. Desde CCOO tenemos muy claro que son trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena y que, por tanto, deberían gozar de los derechos y protección que tienen el resto de asalariados y asalariadas, incluyendo una jornada determinada, vacaciones remuneradas, etc. o derecho a una indemnización por despido. Además, es necesario un mayor papel de la Inspección de Trabajo y sanciones contra estas empresas que menoscaban los derechos de las trabajadoras y trabajadores.

Por otra parte, el problema no es solo español, por lo que hay que abordar esta problemática para homogeneizar la legislación laboral de cada uno de los países europeos, y es labor nuestra llevar a cabo una integración sindical que dé respuesta a los problemas de los trabajadores y trabajadoras que superan con mucho al Estado Nación. La Organización Internacional del Trabajo y la Confederación Sindical Internacional deben jugar un papel fundamental ante estas relaciones laborales internacionales desreguladas que sólo benefician al contratista.

Teletrabajo para la conciliación familiar y laboral: pros y contras

Cuando pensamos en teletrabajo, viene a la cabeza la idea idílica de la conciliación familiar, evitar los eternos atascos, las horas perdidas en las idas y vueltas. La tecnología ha venido a solucionar uno de los problemas del siglo XX y XXI, que es el desplazamiento en horas punta para asistir al trabajo. Gracias a internet y las Tecno-

logías de la Información y Comunicación, parecía que por fin no iba a ser necesario desplazarse para trabajar. De hecho, cada vez más compañías facilitan los modelos de empleo desde casa.

Sin embargo, poco se habla de las desventajas que el teletrabajo presenta en términos de promoción profesional, porque aún predomina el “presentismo” y porque, por supuesto, parece que la conciliación familiar es algo que solo interesa a las mujeres. De esta manera, un modelo de trabajo que venía a ayudar a la mujer a trabajar, está sirviendo nuevamente de techo de cristal a la hora de equiparar su situación con la de sus homólogos masculinos.

Un estudio mundial⁷ de Korn Ferry realizado en 71 países encontró que “seis de cada diez ejecutivos opinan que el empleo desde casa ralentiza la carrera profesional”. La respuesta a esta percepción se encuentra en algo llamado “déficit relacional”. Al parecer, para ser promocionado, es necesario estar presente físicamente de forma habitual. Se considera “pérdida de *networking*” a lo que muchas veces son simplemente encuentros banales en la zona de la máquina del café. Así, para los hombres que asisten habitualmente al lugar de trabajo, se percibe a las teletrabajadoras como seres aislados.

Los datos, tristemente, confirman lo anterior: un estudio de la Society for Human Resources Management⁸ señala que, aunque los profesionales que trabajan desde casa son un 13% más productivos que los que desempeñan sus tareas en la oficina, tienen la mitad de posibilidades de promocionar en su empresa. El culpable, la llamada cultura del “presentismo” que domina todavía en muchas organizaciones que aún valoran más la presencia que la productividad.

Por abundar en los beneficios de productividad que tiene para la empresa tener tele-trabajadoras, una investigación de Gallup⁹ revela que las personas que trabajan desde casa están mucho más enganchadas y comprometidas que las que acuden diariamente a la oficina: un 41% frente a un 30%. Otros estudios indican que es una tendencia imparable, y que para 2020 casi el 90% de las organizaciones de todo el mundo ofrecerá puestos de teletrabajo a sus empleados y empleadas.

⁷ www.kornferry.com

⁸ www.shrm.org

⁹ www.metroscopia.org/tema/instituto-gallup

Sin embargo, siguen predominando muchos altos cargos con poder de decisión que piensan como Jack Welch, que fue CEO de General Electric, y que desde su cuenta de LinkedIn opinaba recientemente que "teletrabajar es lo más parecido a un suicidio profesional". Según Welch y otros tantos hombres con responsabilidad en grandes empresas, las organizaciones rara vez promocionan a aquellos que no están en la oficina porque "desconfían de la flexibilidad y de las posibilidades de ascender que tienen los que se acogen a estas fórmulas", que por supuesto son casi siempre mujeres.

Según el informe Discapacidad y Familia de la Fundación Adecco¹⁰, el teletrabajo es la clave para combatir los problemas de conciliación. Lo dice el 91% de los padres que tienen hijos con necesidades especiales, quienes aseguran que el teletrabajo mejoraría enormemente su calidad de vida. Sin embargo, sólo un 10% de ellos cuenta con la posibilidad de ejercer su puesto de forma telemática. De hecho, según la OIT, en España únicamente un 6,7% de los empleados ejerce el teletrabajo.

Pero no solo nuestra situación es mala, sino que de hecho ha mejorado poco o nada, según la percepción de los y las ciudadanas. Concretamente, según datos de la Fundación Más Familia, nueve de cada diez españoles consideran que su conciliación de la vida personal y laboral en 2017 es igual o peor que en 2008. La mayoría (46,8%) opina que todo sigue igual, aunque para el 43% la situación ha ido a peor. Es reseñable que las más afectadas, las mujeres, son también las más críticas con la situación actual en materia de conciliación. Ninguna mujer consultada para el primer barómetro de la conciliación cree que ha mejorado sustancialmente el reparto del tiempo o en flexibilidad laboral y solo un 7,6% dijeron que habían mejorado un poco. Obviamente, son precisamente las personas con menores a su cargo las que tienen una peor impresión sobre los avances en conciliación en los últimos nueve años.

Preguntados por cómo consideran que se encuentra la conciliación de la vida personal, familiar y laboral en España respecto al conjunto de la UE, un 75% de españoles creen que estamos peor o mucho peor; es decir, tres de cada cuatro españoles creen que la conciliación es peor aquí que en otros países de la UE.

Produce cierta risa saber que son precisamente los altos ejecutivos los que piensan con más frecuencia que las empresas han mejorado en conciliación, aun cuando solo lo piensa un 11,1%.

¹⁰ www.fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2016/12/INFORME-COMPLETO-DISCAPACIDAD-Y-FAMILIA-DEF.pdf

Es fácil concluir que España tiene muy lejana la solución a los problemas de la conciliación laboral y personal porque predomina la cultura del presentismo y porque, en este sentido, no se percibe un esfuerzo real por mejorar ni en las empresas, ni en la administración. Al final, siempre son las mujeres las que optan por el teletrabajo, en detrimento de sus posibilidades profesionales.

Nuevos empleos

Por último, los nuevos entornos laborales están dando lugar a empleos bastante desconocidos, con riesgos laborales que no podemos aun prevenir por desconocimiento de los detalles del puesto de trabajo.

Concretamente, se calcula que en todo el mundo hay más de 200.000 personas, muchas de ellas mujeres, dedicadas a la moderación de contenidos para redes sociales, en condiciones precarias. Se trata de empresas que se instalan en países semi desarrollados, donde, por sueldos bastante bajos y trabajando a destajo, deben controlar los contenidos que se suben a las redes sociales con el fin de evitar contenidos ofensivos. Estas trabajadoras deben visualizar videos durante 8 horas cada día para permitir –o no– su publicación. Es un trabajo oscuro del que las propias empresas de redes sociales no hablan. Las personas que han pasado por esa experiencia laboral, sin embargo, apenas aguantan entre 3 y 6 meses de media en el puesto de trabajo y sistemáticamente acaban necesitando ayuda psicológica para superar el visionado de los vídeos que ven durante su jornada laboral.

Empresas como Facebook contratan miles de personas en todo el mundo para vigilar que no se suba contenido que infrinja las normas de uso de la plataforma y su objetivo es, principalmente, que no se emitan asesinatos o violaciones, como ya ha ocurrido en el pasado. Es decir, para que esos contenidos terroríficos no se cue-len entre los videos de gatitos y cuñados, hay muchas personas dejándose el alma.

Y eso es un problema: muchos de los empleados y empleadas que eliminan contenido violento de Facebook u otros servicios *online* sufren problemas mentales a causa de su trabajo. A su vez, gran parte de la violencia a la que tienen acceso es de hombres contra mujeres o niños y niñas; es decir, el daño psicológico y la sensación de vulnerabilidad es aún mayor para la mujer ejerciendo este tipo de trabajo. La revista *Wired*¹¹ documentó el caso de dos trabajadoras que desarrollaron una

¹¹ www.wired.com

fobia social tan fuerte que, entre otras consecuencias, no les permitía dejar a sus hijos a cargo de nadie que no fuera un familiar porque vivían aterrorizadas por lo que les pudiera pasar. Sin embargo, de nuevo topamos con el fenómeno de la subcontratación: si existe un problema con la salud mental de los moderadores de contenido, al final no es Facebook –o Youtube, o la red social que sea– quien se responsabiliza de ellos, sino la tercera compañía que han subcontratado. La cuestión sobre cómo se protege a los empleados en este tipo de puestos, que cada vez van a ser más frecuentes, es un inmenso reto que los sindicatos deberemos abordar en los próximos años.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bases informes EPA

<https://www.boe.es>

<https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2016/12/INFORME-COMPLETO-DISCAPACIDAD-Y-FAMILIA-DEF.pdf>

www.ilo.org

<http://www.ine.es>

<http://www.inmujer.gob.es>

<https://www.kornferry.com>

<https://www.linkedin.com/in/johnfwelch/>

<http://www.masfamilia.org/>

<http://metroscopeia.org/tema/instituto-gallup/>

<https://www.shrm.org/> (Society for Human Resources Management)

<http://www.uniglobalunion.org>

<https://www.wired.com/>

SANTOS, Indhira (2017): “El género importa: desde las divisiones digitales hasta los dividendos digitales”. www.worldbank.org

TORRE, Ignacio de la y TORRALBA, Leopoldo (2017): “La disrupción tecnológica ya está aquí” Ignacio de la Torre y Leopoldo Torralba.

<https://research.arcanopartners.com/documentos/economic-research-770818/spanish-771118/la-disrupcion-tecnologica-ya-esta-aqui-771118/>

Eduardo Rojo Torrecilla

El empleo juvenil. Realidad social,
marco jurídico y propuestas de reformas



Die roten Segel. Paul Adolf Seehaus.

El artículo trata sobre la problemática del empleo juvenil. En primer lugar, se realiza una descripción general de cuál es el marco social en el que se inserta la situación de los jóvenes de 16 a 25 años, y en algunos países, entre ellos España, hasta los 30. A continuación, es objeto de atención el marco jurídico, con el estudio de la jurisprudencia del TJUE en un caso polémico. También es analizada la problemática de las becas que pueden ocultar una relación laboral. Una amplia visión de la garantía juvenil europea y su aplicación es objeto de detallado análisis. Por último, se abordan las recientes propuestas de reformas, pactadas vía diálogo social, de la normativa española.

1. INTRODUCCIÓN

PONGO mi atención en el presente artículo en dos ámbitos: el primero es de carácter general, con consideraciones varias sobre cómo creo que debemos abordar esta problemática; el segundo, más concreto, es el del estudio, forzosamente breve, del marco jurídico a escala europea y española.

Las reflexiones que realizaré a continuación son las propias de una persona de edad avanzada que está cada día en contacto con jóvenes universitarios desde hace casi cuarenta años y que ha visto pasar delante suyo muchísimas y diversas realidades económicas y sociales que han afectado a los jóvenes a los que imparto docencia. A estos jóvenes les preocupa la situación del mercado de trabajo y por supuesto la alta tasa de desempleo juvenil existente en España, al igual que también preocupa a los organismos europeos e internacionales. Las reflexiones que siguen se realizan básicamente desde la perspectiva jurídica, pero sin dejar de lado la realidad social en la que se desarrolla la vida de los jóvenes y los condicionamientos políticos y económicos que hay a su alrededor. Jóvenes para los que habrá que delimitar la edad, siendo cierto que en estos momentos (ciclos de vida) llega más lejos de los 25, como lo prueba que muchas normas laborales extiendan las medidas de apoyo hasta los 30 años inclusive.

Es decir, se trata de tener una visión global del empleo (y desempleo) juvenil, ámbito de estudio personal desde hace muchos años, animado para ello en sus inicios por quien fuera mi maestro el jesuita Joan N. García-Nieto, en el bien entendido, y comparto plenamente la tesis de la OIT en su Informe “La crisis del empleo de los jóvenes. ¡Actuemos ya!”, presentado en la Conferencia internacional del trabajo de 2012¹, y que he defendido en anteriores trabajos en los que he abordado la proble-

¹ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_176940.pdf (última consulta: 20 de octubre de 2017).

mática del empleo juvenil, que “los jóvenes no constituyen un grupo homogéneo, de ahí que sea más eficaz centrarse en determinados grupos y desventajas y vulnerabilidades específicas en el mercado de trabajo”, y que para conseguir que ello sea posible “es necesario contar con los recursos y las capacidades administrativas que requiere la aplicación de este tipo de programas específicos y de gran complejidad”. En la misma línea, un estudio publicado en 2014 por la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, titulado “Análisis de las transiciones de los jóvenes en Europa”² concluye que “A la hora de diseñar políticas, es esencial reconocer que los jóvenes constituyen un grupo muy diverso, con características distintas y a menudo con múltiples necesidades. Las políticas, además de compartir un mismo objetivo, deben presentar enfoques distintos y adaptarse a las necesidades individuales, con apoyo personalizado de los asesores personales que intentan obtener el máximo partido de la correspondencia entre la persona y cualquier intervención”³.

2. JÓVENES Y EMPLEO. DIVERSAS REALIDADES Y DIVERSA REGULACIÓN CONTRACTUAL Y DE FORMACIÓN

Estamos hablando de jóvenes y empleo. Por este motivo, es necesario conocer cuál es la realidad laboral de la juventud, y ubicarla en el marco más general de las políticas laborales dirigidas al conjunto de las personas trabajadoras.

Cuando hablamos de jóvenes a los efectos laborales nos referimos a veces a los de edades comprendidas entre 16 y 25 años, y otros (por ejemplo, las medidas incentivadoras de su contratación en España) hasta los 30 años inclusive. En cualquier caso, en la mayor parte de los estudios se diferencia entre el primer grupo y el de 25 a 30 años a los efectos de los análisis de las políticas de empleo y de su impacto.

² <https://www.eurofound.europa.eu/es/publications/executive-summary/2014/labour-market/mapping-youth-transitions-in-europe-executive-summary> (última consulta: 21 de octubre de 2017).

³ Tal como destaca la OIT en su informe del pasado año sobre el empleo juvenil en el mundo, entre los principios rectores que deben guiar la actuación internacional en la materia se subraya la necesidad de tomar en consideración la diversidad de las situaciones nacionales “para elaborar un conjunto de políticas multidimensional, coherente y adaptado a cada contexto”, y que todas las políticas que se adopten deberán tener como norte, para ser efectivas, “corregir los desajustes entre los puestos de trabajo disponibles y las competencias de los jóvenes que limitan el acceso a las oportunidades de empleo”, así como también que toda la elaboración de la política juvenil en materia de empleo, tanto a escala internacional como nacional, debe otorgar la máxima importancia a su creación, con atención tanto a la cantidad como a la calidad, elaborándose por las autoridades respectivas, junto con la participación de los agentes sociales, “planes de acción nacionales integrados, con plazos definidos y con objetivos medibles para el empleo decente”. <http://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2016/lang--es/index.htm> (última consulta: 26 de octubre de 2017).

Es conveniente tener una visión global a escala internacional de esta situación (los estudios e informes de la Comisión Europea, la OIT y la OCDE son elementos valiosos para obtener esta información), para poder pasar después a examinar y evaluar la realidad de cada Estado y las perspectivas de cara al próximo futuro. Es conveniente también conocer los grandes rasgos de la situación demográfica, para saber cómo evolucionará el número de jóvenes en el próximo futuro, y, algo más importante, los conocimientos y títulos educativos alcanzados, para poder pensar en políticas formativas que se adapten a las necesidades existentes en el mercado de trabajo. A partir de estos datos irán saliendo progresivamente otros de especial interés, como son los de los grupos o colectivos más necesitados de apoyo, y las diferencias existentes en el mundo laboral por razón de sexo o género (identificadas como la brecha salarial), por no hablar de la calidad de los empleos de los jóvenes y del mayor o menor grado de cumplimiento de la normativa laboral.

También, no hay la menor duda de que abordar la problemática de los jóvenes en toda Europa, con independencia de la mayor o menor gravedad de la situación en cada país, es fundamental para el futuro de su cohesión social y para que los jóvenes puedan identificarse con el modelo social europeo construido por sus mayores en los años sesenta del siglo XX y que ahora se encuentra en una situación de crisis. En este sentido, ya adelanto que me parecen positivas las iniciativas de la UE de poner en marcha medidas que potencien las nuevas capacidades, conocimientos y habilidades de los jóvenes para adaptarse a un mercado de trabajo en pleno cambio y en el que competimos con países emergentes que cuidan mucho las políticas de juventud. Los estudios sobre las perspectivas de futuro avanzan la importancia de la mejora de la cualificación profesional porque buena parte de los nuevos puestos de trabajo requerirán personal mejor formado que en la actualidad. Comparto además la tesis del mejor acceso al mercado de trabajo de las personas con buena titulación, y los datos de los titulados universitarios así lo avalan. También la creatividad, las ganas de aprender, el interés por el trabajo bien hecho, son elementos que deben poseerse en todos los trabajos, con independencia de su importancia, y hay que potenciarlos entre todos los jóvenes.

Sin embargo, tampoco debemos olvidar, porque el conocimiento de la realidad es necesario para poder proponer y adoptar medidas que corrijan los defectos existentes, que la realidad laboral de un importante número de jóvenes viene marcada, y no debería ser así ni mucho menos a mi parecer, por altas dosis de precariedad. Los datos facilitados por la Confederación Europea de Sindicatos el mes de junio de 2017, con ocasión del lanzamiento de su campaña en demanda de un mejor salario, es decir de incrementos salariales, para los trabajadores y trabajadoras, así lo

ponen de manifiesto⁴. Con la aportación de datos de Eurostat, se destaca que en 2015 el número de jóvenes de 15 a 24 años con contratos de duración determinada era del 43,5%, frente al 14,1% del total de las personas trabajadoras, incrementándose ese porcentaje hasta el 70% en España. También se subraya que el empleo a tiempo parcial (32% para ese colectivo juvenil) esconde una involuntariedad de quien lo tiene, en cuanto que desearía poder trabajar a tiempo completo, alcanzando un porcentaje del 54% de jóvenes en España que se manifiestan en tal sentido. El informe de la CES también se detiene en la problemática de los llamados “contratos de cero horas”, aquellos que no garantizan ningún tiempo de trabajo concreto, y por tanto tampoco de remuneración, y cómo afectan a los jóvenes en países como el Reino Unido⁵.

Soy del parecer de que debemos tomar en consideración las diversas realidades que existen en el seno de la población joven y cómo afectan las mismas cuando nos referimos al empleo juvenil. Sin ánimo de exhaustividad, aquí están algunas de ellas: qué diferencias existen en el seno de los jóvenes y qué medidas hay que adoptar en especial para quienes no estudian ni tampoco están en el mercado de trabajo; a qué colectivos deben dirigirse, en su caso, las medidas de incentivación de la contratación; qué mecanismos hay que poner en marcha para garantizar que la movilidad exterior voluntaria se lleve a cabo con pleno respeto de la normativa, tanto europea como del país al que se dirige el joven, es decir qué intervención debería tener la Administración a través del servicio exterior del Estado, teniendo presente además las sustanciales diferencias de esta movilidad con respecto a la de etapas históricas anteriores, y cómo conseguir que los conocimientos adquiridos en el exterior impliquen repercusiones positivas en casa de retorno al país de origen. Deberían consolidarse los aspectos formativos de los contratos especialmente dirigidos a los jóvenes (contrato para la formación y el aprendizaje, contrato en prácticas, en España) y evitar que solo sean un mecanismo precario de incorporación de los jóvenes al mundo laboral; cabría reformar la regulación del contrato a tiempo parcial para evitar que se convierta en una fuente de irregularidad permanente para muchos trabajadores, en especial para jóvenes; hay que apostar por un tratamiento personalizado de los jóvenes demandantes de empleo, así como también los contenidos formativos de las distintas modalidades contractuales.

⁴ <https://www.etuc.org/young-people-and-precarious-work> (última consulta: 20 de junio de 2017).

⁵ Bastante más optimista es la Comisión Europea. En el informe trimestral (octubre 2017) sobre empleo y desarrollo social en Europa, se expone que el aumento del empleo en los últimos cuatro años “ha beneficiado particularmente a la generación más joven”, y que, aun cuando el desempleo juvenil sigue siendo demasiado elevado, “la tasa correspondiente ha ido disminuyendo a un ritmo constante y más rápido que el empleo global: en la actualidad se sitúa en el 16,9%, es decir por debajo de 2008”. http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-3664_es.htm (última consulta: 27 de octubre de 2017).

Hay que centrar la atención en quienes más necesitan el apoyo público-privado (jóvenes con especiales dificultades por baja empleabilidad), pero sin olvidar medidas dedicadas a quienes se encuentran en mejores condiciones educativas y de conocimiento. Por ejemplo, hay que potenciar las prácticas académicas universitarias pero sin convertir a los estudiantes en mano de obra barata o sustitutos de trabajadores. Comparto la tesis defendida por la OCDE en su informe “Promoting better labour market outcomes for youth”⁶, preparado para la reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo del G20 en Melbourne los días 10 y 11 de septiembre de 2014, en el que se apuesta por la potenciación de tales prácticas, siempre y cuando no impliquen explotación de los jóvenes y les provean de una buena experiencia de aprendizaje que les facilite la entrada o el acceso a un empleo de calidad. Hay que acabar con la idea de que contratar, o dar trabajo, a un joven es, o ha de ser, “una ganga económica”, y debe operarse en tal sentido un cambio empresarial y cultural de la sociedad que nos implica a todos.

3. JÓVENES Y “CONTRATO DE TRABAJO INTERMITENTE”. ¿ACCESO AL (PRIMER) EMPLEO, POLÍTICA FORMATIVA, O SIMPLEMENTE UN COSTE LABORAL FÁCIL DE SUPRIMIR?

Los jóvenes merecen políticas educativas, formativas y laborales que faciliten su incorporación, insisto que con condiciones dignas y decentes, al mercado de trabajo, ya sea como trabajadores por cuenta ajena o como trabajadores por cuenta propia (eso sí, de manera voluntaria y no como falsos autónomos para evadir la aplicación de la normativa laboral). No contribuyen, a mi parecer, a avanzar en esta línea normas que estipulan la finalización del contrato al cumplir una determinada edad (25 años) y la aceptación de la conformidad de la norma al ordenamiento jurídico de la UE según el Tribunal de Justicia de la Unión Europea. En efecto, tal es el caso de la sentencia dictada el 19 de julio de este año (asunto C-143/16)⁷.

En dicha sentencia, el TJUE ha dado un amplio margen, un muy amplio margen, a las políticas nacionales para flexibilizar al máximo la contratación, por cualquier motivo, y la extinción, simplemente por haber cumplido una determinada edad, de los contratos de los jóvenes. Es cierto que, como he reiterado en muchas ocasiones

⁶ <https://www.oecd.org/g20/topics/employment-and-social-policy/OECD-ILO-Youth-Apprenticeships-G20.pdf> (última consulta: 22 de octubre de 2017).

⁷ <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=192986&pageIndex=0&doclang=es&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=539308> (última consulta: 20 de octubre de 2017).

siguiendo también el criterio del TJUE, cada caso debe valorarse de forma diferenciada en atención a las circunstancias que lo rodean, pero no lo es menos que al aceptar el TJUE en dicha sentencia que una norma italiana que flexibiliza al máximo la contratación de jóvenes hasta los 25 años, y que obliga (palabra jurídicamente más correcta que “permite”, a tenor de la literalidad de la norma) a la extinción cuando el joven alcanza dicha edad, es plenamente válida —es decir no se opone ni a la Directiva 2000/78/CE de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, ni al art. 21 de la Carta de Derechos fundamentales de la UE— está abriendo las puertas de par en par a otras normas, en otros Estados, con igual o semejante regulación respecto a la flexibilidad (máxima) de entrada y salida de los jóvenes menores de una determinada edad (en el caso ahora objeto de análisis, los 25 años) en el mercado de trabajo.

El TJUE, haciendo suyos los argumentos que el gobierno italiano y la parte empresarial defendieron, sienta una doctrina con alcance más general, que cualquier Estado podrá tomar en consideración para flexibilizar más si cabe la política de empleo dirigida a los jóvenes, en lugar de apostar, como sugiere el abogado general y muchos estudios sobre la (no) bondad de los incentivos a la contratación para jóvenes sin especificar o concretar un determinado perfil de los mismos que los identifique debidamente, y que a buen seguro también merecerá el comentario crítico de muchos jóvenes que se preguntarán por qué tienen que ser ellos los que soporten las “bondades” de esta flexibilidad. Sigue después el TJUE explicando, y haciendo suya, la argumentación del gobierno italiano para justificar la bondad de la normativa cuestionada, tal como favorecer la movilidad del personal, aumentar su adaptabilidad, facilitar el acceso al primer empleo, “eliminar las formas de trabajo ilegales” (¿), y muy en especial (me pregunto si los jóvenes deberán rotar permanentemente en el mundo laboral, de llevar la argumentación del TJUE a una edad superior a la de los 25 años, y repárese por ejemplo que la normativa española incentiva la contratación bonificada de jóvenes hasta 30 años inclusive) porque tal flexibilidad permite que más jóvenes pueden acceder al mercado de trabajo (¿por cuánto tiempo?), ya que, afirma el gobierno italiano y hace suyo el argumento, en cuanto que lo acepta, el TJUE, “...si los contratos de trabajo celebrados al amparo del artículo 34, apartado 2, del Decreto Legislativo n.º 276/2003 fuesen duraderos, las empresas no podrían ofrecer trabajo a todos los jóvenes, de manera que un número importante de jóvenes no tendría la posibilidad de acceder a esas formas de empleo”.

En definitiva, el TJUE entiende que la medida cuestionada entra dentro del ámbito de actuación del legislador nacional para elaborar políticas de empleo que traten de resolver los problemas de determinados colectivos, aunque me pregunto, como ya

lo he hecho en muchas ocasiones y mi respuesta ha sido negativa, si puede considerarse a todos los jóvenes como tal. Sí para el gobierno italiano, sí para el TJUE, que acepta la conformidad al derecho comunitario, y que concluye que no hay discriminación por razón de edad, cuando se contrate a un joven menor de 25 años para un trabajo intermitente, sin causa concreta que lo justifique, y que su contrato se extinguirá automáticamente al cumplir los 25 años, para que su puesto pueda ser ocupado por otro joven (esto lo digo yo, desde luego no lo dice la norma); en definitiva, se acepta la bondad jurídica, “sea cual fuere la naturaleza de las prestaciones que deban realizarse, y despedir a ese trabajador en el momento en que cumple 25 años, puesto que la referida disposición persigue un objetivo legítimo de política de empleo y del mercado laboral y los medios previstos para lograr dicho objetivo son adecuados y necesarios”.

4. BECAS IMAGINARIAS Y RELACIONES LABORALES REALES

Se trata de una materia, la posible existencia de relación laboral bajo la apariencia formal de una beca educativa, que preocupa especialmente a los jóvenes. He tratado siempre de explicar que para responder debidamente es necesario conocer las circunstancias concretas de cada caso, no ya del convenio estándar suscrito entre una institución educativa y una entidad empresarial sino de su aplicación real y de cuál ha sido la actividad que han desarrollado y la importancia que ha tenido el seguimiento de su actividad por los tutores que obligatoriamente deben ser designados, y asignados, por la entidad educativa y por la empresa. Siempre, además, destacando que aquello que realmente importa para que podamos hablar de la existencia de un auténtico proceso formativo no estrictamente laboral es que el énfasis de la relación se ponga en la adquisición de conocimientos formativos prácticos por parte del estudiante y nunca en la realización de actividades que no se diferencien en absoluto de las que pueda realizar cualquier trabajador (y utilizo el término en sentido material y no formal, para incluir a personal laboral y funcionario) que presta sus servicios en la empresa.

Para un mejor detalle de esta problemática, desde la vertiente jurídica, me ha parecido conveniente buscar en la base de datos del CENDOJ correspondiente a la Sala de lo Social del Tribunal Supremo las resoluciones judiciales en las que se ha pronunciado, en casos en los que se debatía sobre la existencia de una relación formativa educativa o bien de una relación jurídica contractual laboral encubierta bajo la apariencia de existencia formal de la primera. La mayor parte datan de 2006 y 2007. Más cercana, he encontrado la del 29 de mayo de 2008, de la que fue ponente el magistrado Jordi Agustí, y que reitera, con transcripción parcial, la doctrina sentada

desde la sentencia de 22 de noviembre de 2005 y continuada por las de 4 de abril de 2006 y 29 de marzo de 2007, destacándose en todas ellas que “la clave para distinguir entre beca y contrato de trabajo sea que la finalidad perseguida en la concesión de becas no estriba en beneficiarse de la actividad del becario, sino en la ayuda que se presta en su formación. El rasgo diferencial de la beca como percepción es su finalidad primaria de facilitar el estudio y la formación del becario y no la de apropiarse de los resultados o frutos de su esfuerzo o estudio, obteniendo de ellas una utilidad en beneficio propio”.

Desde entonces, sólo he encontrado autos de inadmisión de los recursos interpuestos de casación para la unificación de doctrina por falta de la contradicción requerida por el art. 219 de la Ley reguladora de la jurisdicción social entre la sentencia recurrida y la aportada de contraste, salvo una sentencia muy reciente, de 26 de octubre de 2015, de la que fue ponente el mismo magistrado que dictó la sentencia de 29 de mayo de 2008, Jordi Agustí, si bien la desestimación, que hubiera debido ser inadmisión, ya se hubiera podido dictar en la tramitación inicial del recurso y su (no) admisión a trámite, ya que la desestimación se producirá igualmente por falta de contradicción entre las sentencias recurrida y de contraste.

El interés de la lectura de los autos consultados desde 2008 a 2016, inclusive, radica en el conocimiento de las sentencias recurridas y las aportadas de contraste, que implican a importantes instituciones educativas y empresas, y en las que siempre está en juego el elemento formativo como criterio delimitador de la existencia de relación educativa-formativa o relación laboral. Las circunstancias concretas de cada caso, y en definitiva los hechos probados en instancia por los juzgados de lo social, son determinantes en la mayor parte de las resoluciones consultadas para validar o no la conformidad a derecho de la relación educativa-formativa, y en buena parte de las ocasiones no sólo es el tipo de actividad que se lleva a cabo, y su interés formativo, aquello que es tomado en consideración por el juzgador para determinar la verdadera naturaleza jurídica de la relación existente, sino también la existencia real de tutores y el seguimiento que de la actividad del joven en formación se ha hecho tanto en el seno de la empresa en la que efectúa su proceso formativo, como desde el ámbito educativo (habitualmente el universitario, en los casos que he conocido) por parte de los respectivos tutores, así como también de la relación real entre ambas instituciones en punto al conocimiento y evolución del proceso formativo^{8,9}.

⁸ Para las personas interesadas en el seguimiento de los casos conocidos, e inadmitidos, por el TS, cito las referencias de los autos consultados en orden cronológico descendente: 11 de junio de 2015 (Rec. 2001/2014); 14 de mayo de 2015 (Rec. 3056/2014); 7 de mayo de 2015 (Rec. 2438/2014); 4 de noviembre de 2014 (Rec. 116/2014); 14 de mayo de 2014 (Rec. 2806/2013); 11 de abril de 2013 (Rec. 2323/2012);

5. LA GARANTÍA JUVENIL EUROPEA Y SU APLICACIÓN. LA REALIDAD ESPAÑOLA

Me detengo a continuación en el análisis de cuál es la realidad actual de la garantía juvenil y su aplicación, a partir de los documentos recientes que he tenido oportunidad de leer, tanto del ámbito internacional como europeo y español. Es decir, me interesa ahora analizar qué perspectivas hay de la aplicación de la garantía juvenil, y más en general de medidas a favor del empleo juvenil, en el próximo futuro y cuál es el parecer de las organizaciones internacionales y europeas que han procedido a la evaluación global de dicha garantía y de su funcionamiento en todos o en algunos Estados miembros. De forma lógicamente esquemática, y remitiendo a las personas interesadas a la lectura de dichos documentos, me refiero a continuación a los mismos.

A) El informe elaborado sobre la implementación por parte de los servicios públicos de empleo de cada Estado¹⁰, fechado en septiembre de 2016, pone de manifiesto el esfuerzo que todos ellos han dedicado a la puesta en marcha, primero, y al desarrollo y aplicación efectiva, después, de la garantía juvenil, así como también las carencias todavía existentes cuando se llevó a cabo el seguimiento. El texto señala que “el nivel de participación de los SPE en las actividades de seguimiento sigue siendo bastante bajo (sólo la mitad de los SPE utilizan este tipo de herramienta), teniendo en cuenta que el objetivo de la garantía juvenil es apoyar especí-

24 de mayo de 2012 (Rec. 3100/2011); 21 de marzo de 2012 (Rec. 2871/2012); 29 de febrero de 2012 (Rec. 2470/2011); 23 de febrero de 2012 (Rec. 1606/2011); 8 de septiembre de 2011 (Rec. 281/2011); 2 de junio de 2011 (Rec. 4274/201); 18 de mayo de 2011 (Rec. 101/2011); 6 de julio de 2010 (Rec. 3235/2009); 10 de marzo de 2010 (Rec. 1615/2009).

⁹ Sobre esta cuestión, el grupo parlamentario popular presentó una proposición no de ley en el Congreso de los Diputados el día 7 de abril de 2016 “relativa a combatir el fraude laboral a la Seguridad Social, incidiendo en las irregularidades derivadas de las prácticas académicas externas en empresas”, que fue aprobado por la Comisión de Empleo y Seguridad Social con algunas modificaciones. Será casualidad o no (en política creo que hay pocas casualidades), pero dicha proposición guarda relación con los casos en que se ha producido la aplicación indebida y fraudulenta por parte de algunas empresas de los convenios de cooperación educativa. El grupo popular pide que el Congreso de los Diputados manifieste su voluntad de “Continuar combatiendo el fraude laboral y a la Seguridad Social en toda su extensión y a todos los efectos. Intensificar las actuaciones de los organismos públicos competentes para combatir las irregularidades derivadas de las prácticas académicas externas en empresas, ya que afectan a un colectivo especialmente vulnerable como son los estudiantes universitarios o recién graduados”. Y digo yo que, además de tal manifestación *soft law* por parte del Congreso, debería ser el gobierno el que adoptase las medidas oportunas para garantizar el efectivo cumplimiento de la norma ¿no les parece? http://www.congreso.es/public_oficiales/L11/CONG/DS/CO/DSCD-11-CO-67.PDF#page=15 (última consulta: 20 de octubre de 2017).

¹⁰ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/18e52863-e13b-11e6-ad7c-01aa75ed71a1/language-en> (última consulta: 20 de octubre de 2017).

ficamente a los jóvenes que no están ni en la educación, ni en el empleo ni en la formación, y que exige a los Estados miembros que informen sobre la situación de todos los jóvenes después de abandonar el sistema. Del mismo modo, los medios de comunicación social son utilizados sólo por dos tercios de los SPE como una herramienta de comunicación para trabajar con NEET".

B) Es lógico que la Comisión Europea enfatizara los que a su parecer han sido los logros obtenidos desde la puesta en marcha en 2013, y así ocurre en efecto en su Comunicación de 4 de octubre de 2016 en la que efectúa un balance de tres años de la garantía juvenil y de la iniciativa de empleo juvenil¹¹. De la Comunicación solo deseo destacar ahora que la CE se muestra muy satisfecha de los datos cuantitativos (no hay referencias concretas al análisis más cualitativo de los resultados obtenidos en los tres años), poniendo de manifiesto que "Tres años después de la puesta en marcha de la Garantía Juvenil, en la UE hay 1,4 millones de jóvenes desempleados menos. En 2015, la tasa de desempleo juvenil anual había descendido en 3,4 puntos porcentuales, hasta alcanzar el 20,3% y el número de jóvenes que ni estudian, ni trabajan, ni reciben formación (ninis) en 1 punto porcentual hasta situarse en una media del 12% en la UE. Si bien las tasas de desempleo juvenil y de ninis son muy desiguales en la UE, cabe señalar que ambos porcentajes han disminuido en la mayoría de los Estados miembros. Durante el mismo período, la tasa de desempleo disminuyó más rápidamente para la población juvenil que para la población adulta, tanto en el conjunto de la UE como en numerosos Estados miembros. Estos datos apuntan a que las reformas estructurales del mercado laboral y de las políticas educativas y formativas respaldadas por la Garantía Juvenil han marcado una diferencia"¹².

¹¹ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52016DC0646&from=EN> (última consulta: 22 de octubre de 2017).

¹² En la Comunicación se diferencia en tres grupos a los Estados miembros según cómo han utilizado la normativa europea y cómo ha contribuido a mejorar la situación del empleo juvenil en sus respectivos ámbitos territoriales: en primer lugar, los de "reforma acelerada", de los que se afirma que "la Garantía Juvenil ha proporcionado un nuevo impulso y ha acelerado los acontecimientos políticos en algunos Estados miembros, en particular en aquellos que se enfrentan a retos importantes y que reciben un apoyo financiero considerable de la UE (BE, BG, FR, HR, HU, IT, LT, LV, PL, PT, SI), si bien los ritmos de aplicación pueden presentar diferencias". En segundo lugar, los de "marco estratégico reforzado", para los que la Garantía Juvenil "ha contribuido a reforzar políticas ya consolidadas mediante la ampliación o adaptación de medidas vigentes en los Estados miembros que ya contaban con instrumentos completos que se ajustan, en líneas generales, a la Recomendación (AT, DE, DK, EE, FI, IE, LU, MT, NL, SE, UK)". En fin, en el furgón de cola, los países del tercer grupo, entre los que se encuentra España, para los que "hasta la fecha, la reforma es más limitada", explicándose que los cambios fueron más limitados "como consecuencia de varios factores como, por ejemplo, la asignación de una prioridad más baja, la existencia de retrasos o de interrupciones en la aplicación de medidas clave o una atención centrada en programas anteriores (CY, CZ, EL, ES, RO, SK)".

C) Bastante menos optimista es el Tribunal de Cuentas Europeo en su Informe especial número 5/2017 (marzo 2017) que lleva por título “¿Han sido determinantes las políticas de la UE en cuanto al desempleo juvenil? Evaluación de la garantía juvenil y de la iniciativa de empleo juvenil”¹³.

El informe señala que la Garantía Juvenil de la UE, destinada ayudar a los jóvenes sin trabajo, estudios ni formación, “ha efectuado progresos limitados y que sus resultados están por debajo de las expectativas iniciales”. Los auditores visitaron Irlanda, España, Francia, Croacia, Italia, Portugal y Eslovaquia, poniendo de manifiesto que “si bien estos Estados miembros habían efectuado progresos en la aplicación de la Garantía Juvenil y se habían logrado algunos resultados, ninguno de ellos ha podido garantizar que todos los jóvenes sin trabajo, estudios ni formación tengan la oportunidad de aceptar una oferta en el plazo de cuatro meses”. En el informe se constata que un factor importante reside “en que no es posible llegar a la totalidad de la población de jóvenes afectada únicamente con los recursos del presupuesto de la UE”, y se constató igualmente “una falta de estrategias con resultados intermedios y objetivos claros para alcanzar a todos los jóvenes que necesitan trabajo, estudios y formación”, formulándose una dura crítica a que los Estados miembros “no evaluaron el coste total ni los fondos disponibles, y la mala calidad de los datos presentados dificultó la evaluación de los resultados”.

Para dar respuesta a todas las deficiencias observadas, el TCE propone una serie de medidas que tanto la CE como los Estados miembros deberían observar. Las dirigidas a ambos son las de “gestionar las expectativas mediante el establecimiento de objetivos y metas realistas y alcanzables; realizar evaluaciones de las divergencias y análisis de mercado antes de implantar los sistemas; mejorar sus sistemas de supervisión y notificación”. Por su parte, los Estados miembros deberían “facilitar un panorama completo de los costes derivados de la aplicación de la Garantía Juvenil y adaptar los programas a la financiación disponible; garantizar que las ofertas de empleo, estudios y formación se ajustan al perfil de los participantes y a las necesidades del mercado laboral y, por ende, conducen a la integración disponible en dicho mercado”. Finalmente, la Comisión debería “garantizar que los Estados miembros justifiquen cómo sus medidas para el empleo juvenil subvencionadas por la UE satisfacen sus necesidades”¹⁴.

¹³ http://www.eca.europa.eu/Lists/ECADocuments/SR17_5/SR_YOUTH_GUARANTEE_ES.pdf (última consulta: 23 de octubre de 2017).

¹⁴ Especialmente importante para España son los apartados 135 y 137: “En mayo de 2015, la Comisión propuso un alza de la tasa de prefinanciación inicial para la asignación específica de la IEJ y del FSE del 30% (en lugar del 1% normal), con el objetivo de proporcionar una rápida respuesta para afrontar el

D) Más recientemente, la OIT ha realizado un informe (agosto 2017) sobre la implementación de la garantía juvenil en los Estados miembros de la UE¹⁵, poniendo de manifiesto las luces y las sombras del proceso, y abordando los éxitos, las dificultades y los retos de futuro con los que se encuentran para conseguir que el empleo juvenil salga efectivamente reforzado con la plena aplicación de los respectivos sistemas nacionales de garantía juvenil.

Para el estudio, y desde el lado positivo, “las pruebas empíricas de países con una larga experiencia en la aplicación de garantías para la juventud (por ejemplo, los países nórdicos) sugieren que estas intervenciones son una manera eficaz de responder al desempleo de los jóvenes, siempre que se diseñen y apliquen adecuadamente, ya que pueden producir efectos significativos con un coste modesto. En particular, este artículo ha identificado seis elementos fundamentales para el funcionamiento eficaz de estos programas, a saber: intervención temprana, criterios claros de elegibilidad, suministro de medidas de activación en un paquete global, marcos institucionales adecuados, recursos suficientes y disponibilidad de medidas de ejecución de los mecanismos”. Desde una perspectiva más pesimista, el estudio constata que “desafortunadamente, la mirada a los primeros años de la puesta en práctica también arroja luz sobre una serie de desafíos que los países todavía están enfrentando. A este respecto, los temas que merecen especial atención son la falta de recursos suficientes y la incapacidad de proporcionar sistemáticamente una intervención temprana (...) En cuanto a la asignación de recursos, es preocupante que el 60% de los países analizados proyecten gastos por debajo de los niveles recomendados; y aunque algunos de ellos han asignado en la práctica más fondos a las intervenciones de la garantía juvenil de lo inicialmente previsto, la mayoría no ha logrado hacer progresos sustanciales para cerrar esta brecha. Sostenemos que esta falta de recursos ha tenido consecuencias perjudiciales en la capacidad de los países para proporcionar a todos los NEET la oportunidad de trabajar o de asistir a la capacitación en un plazo de cuatro meses. De hecho, los datos disponibles sobre la supervisión del programa europeo muestran que el 57% de los jóvenes europeos

desempleo juvenil. El mismo Reglamento también exige que el 50% del importe de la prefinanciación adicional, o el 14,5% del total de los fondos de la IEJ asignados a los Estados miembros, se justifique mediante la presentación de solicitudes de pagos intermedios a partir del 23 de mayo de 2016. Los Estados miembros que no cumplan esta condición estarán obligados a reembolsar el importe total de la prefinanciación inicial adicional. (...) En 2016, debido a que el importe justificado era inferior al 50%, la Comisión solicitó a España la devolución de 273,6 millones de euros. Sin embargo, ello no implicaba una pérdida de fondos de la UE para el Estado miembro, ya que la contribución total de la UE asignada se mantuvo sin cambios...”.

¹⁵ http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_572465.pdf (última consulta: 22 de octubre de 2017).

inscritos en un sistema nacional de garantía juvenil en 2015 habían estado registrados durante más de cuatro meses... ”.

E) El Parlamento Europeo aprobó el 14 de septiembre, en sesión plenaria, una Resolución sobre la Comunicación presentada por la Comisión Europea varios meses antes sobre “Una nueva agenda de capacidades para Europa”¹⁶. En dicha Resolución, el PE pide la puesta en marcha de “medidas concretas para facilitar la transición de los jóvenes desde la educación al empleo, garantizando unas prácticas remuneradas de calidad que les proporcionen formación útil en el puesto de trabajo, así como programas de intercambio transfronterizos, como Erasmus para Jóvenes Emprendedores, que brinden a los jóvenes la posibilidad de poner en práctica sus conocimientos y su talento y de disfrutar de una serie de derechos sociales y económicos adecuados y del acceso a un empleo y una protección social oportunos, establecidos por la legislación y la práctica nacionales, al igual que los trabajadores adultos; pide a los Estados miembros que proporcionen un apoyo especial a las pymes con miras a que también puedan acoger becarios y personas que alternen formación con trabajo”. Igualmente, pide a los Estados miembros “que garanticen un marco de calidad que no permita que los períodos de prácticas y aprendizaje se utilicen como mano de obra barata o gratuita; señala que el conocimiento de las normas básicas de salud y seguridad y de los derechos en el puesto de trabajo reviste asimismo importancia a la hora de generar empleo de calidad e impedir la explotación; pide a tal fin a los Estados miembros que establezcan marcos jurídicos nacionales de calidad para los períodos de prácticas y aprendizaje que garanticen, en particular, la protección del empleo y una adecuada cobertura de la seguridad social”¹⁷.

¹⁶ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+TA+P8-TA-2017-0360+0+DOC+PDF+V0//ES> (última consulta: 26 de septiembre de 2017).

¹⁷ La importancia que se concede por la CE al impulso del empleo juvenil, y también por el PE, se plasma en la ampliación de una partida presupuestaria destinada al efecto en el Presupuesto comunitario de 2017, en cuantía adicional de 500 millones de euros. En el documento de la CE de 30 de mayo de 2017 se afirma que: “Las tasas de desempleo juvenil han disminuido en la mayoría de los Estados miembros respecto a las del año de referencia de 2012, pero siguen estando por encima de las de 2008 (antes de la crisis financiera). Esta situación exige un esfuerzo continuado y el apoyo a nivel de la UE, por lo que el Parlamento Europeo y el Consejo, en su acuerdo sobre el presupuesto de 2017, invitaron «a la Comisión a que proponga un presupuesto rectificativo en 2017 con el fin de destinar 500 millones de euros a la Iniciativa de Empleo Juvenil en 2017, financiados con cargo al margen global para compromisos, tan pronto como se haya adoptado el ajuste técnico previsto en el artículo 6 del Reglamento sobre el marco financiero plurianual». El ajuste técnico ya se ha adoptado, y la Comisión propone modificar el presupuesto de 2017 para reflejar el acuerdo anteriormente mencionado del Parlamento Europeo y del Consejo”. <http://www.bizkaia.eus/fitxategiak/05/ogasuna/eu-ropa/pdf/documentos/17-com288.pdf?hash=338aa49bf66f00c6f074e21c109e3944> (última consulta: 24 de octubre de 2017).

F) Mi atención se centra ahora en la Propuesta de Recomendación del Consejo relativa al marco europeo para una formación de aprendices de calidad y eficaz, adoptada el 5 de octubre de 2017.

Según se explica en la nota de prensa oficial, dicha iniciativa, en forma de recomendación del Consejo, “se inscribe en la Nueva Agenda de Capacidades para Europa, que se puso en marcha en junio de 2016. También está vinculada con el pilar europeo de derechos sociales, que ampara el derecho a educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad. La Recomendación, basada en una amplia consulta, identifica catorce criterios que los Estados miembros y las partes interesadas deben utilizar para desarrollar una formación de aprendices de calidad y eficaz. Esta iniciativa contribuirá a aumentar la empleabilidad y el desarrollo personal de los aprendices y, por tanto, al desarrollo de una mano de obra altamente capacitada y cualificada, que responda a las necesidades del mercado laboral”.

En la explicación inicial del “contexto de la propuesta” se enfatiza la eficacia de la combinación de aprendizaje educativo y laboral, por cuanto que facilita la transición del primer ámbito al segundo, y se subraya la importancia, con mención expresa a estudios de la OCDE, de establecer normas de alta calidad “para evitar que la formación de aprendices se oriente hacia puestos de trabajo que exijan poca capacitación”, destacando, con mención a estudios elaborados en el seno del Parlamento Europeo, que es necesario, dentro del respeto a las competencias de los Estados miembros en materia laboral, abordar una regulación que aclare las cuestiones “relacionadas con los contratos de trabajo y la remuneración de los aprendices en formación”.

La propuesta de norma vincula jurídicamente el aprendizaje a la existencia de una relación contractual laboral, que va de la mano con la formación educativa en la que interviene el centro de enseñanza, y por ello estamos en presencia de personas que tienen la doble condición (entrelazada) de estudiantes y trabajadores.

Gran parte de las propuestas sindicales se recogieron y se plasmaron en documentos elaborados en el seno del Consejo Consultivo de Formación Profesional, de común acuerdo con las organizaciones empresariales, habiendo sido acogidos en gran parte por la CE en el momento de elaborar el proyecto normativo, si bien al tratarse de una Recomendación el texto no será obligatorio para los Estados miembros, y así se expresa en la propuesta, en la que se deja un amplio margen a cada Estado para acoger la norma europea de acuerdo a su sistema propio de regulación del aprendizaje; en efecto, se afirma en la parte introductoria del texto que “teniendo en cuenta la diversidad de estructuras y sistemas nacionales, el Marco ofrecerá un con-

junto de criterios para proporcionar una formación de aprendices de calidad y eficaz, permitiendo al mismo tiempo dar prioridad en cada Estado miembro a distintos elementos de esos criterios en función de las especificidades y las diferentes necesidades de los sistemas nacionales de formación de aprendices. Esta flexibilidad es esencial, habida cuenta de las grandes variaciones en los sistemas nacionales y de las diversas soluciones estratégicas que pueden aplicarse a nivel nacional”¹⁸.

G) Muy recientemente, el Parlamento Europeo ha aprobado, el 24 de octubre, una importante Resolución “sobre el control del gasto y la supervisión de la eficiencia de costes de los sistemas de garantía juvenil de la Unión”¹⁹. El PE constata primeramente que el desempleo juvenil sigue siendo un serio problema en buena parte de los Estados miembros, que como media de la Unión “sólo el 41,9% de los ninis tiene acceso a la garantía juvenil”, y que buena parte de los problemas de la incorporación de los jóvenes al mercado laboral radica en las dificultades de capacidad y eficiencia de los servicios públicos de empleo.

Para los europarlamentarios, es especialmente preocupante la desconexión de gran parte de los ninis del mercado laboral, por lo que piden a las autoridades comunitarias y a los Estados miembros que durante el período 2017-2020 la atención debe centrarse en este segmento de la población “si se quiere poder cumplir los principales objetivos de la garantía juvenil”, en el bien entendido que las medidas puestas en marcha desde el ámbito europeo han de ser adicionales a las nacionales, es decir “no han de ocupar el lugar de la labor llevada a cabo por los propios Estados miembros ni en la lucha contra el desempleo juvenil ni en pro de la integración sostenible en el mercado laboral”, así como también enfatizando que cuando se hace referencia a una “buena oferta” debería tratarse de “una oferta que corresponda al nivel de cualificación y el perfil de los participantes y a las necesidades del mercado laboral, y que ofrezca oportunidades de empleo con unos ingresos suficientes para poder vivir, disfrutar de protección social y brindar perspectivas de desarrollo que conduzcan a una integración en el mercado laboral sostenible que corresponda a las características del trabajador”. En fin, especialmente importante me parece el énfasis que se pone en la evaluación de la eficacia de las medidas adoptadas para

¹⁸ En la propuesta se expone que “Los Estados miembros deberían, de conformidad con la legislación nacional y en estrecha cooperación con las partes interesadas, velar por que los sistemas de formación de aprendices respondan a las necesidades del mercado laboral y beneficien tanto a los alumnos como a los empleadores”, basándose en los criterios de calidad y eficacia que se exponen en el texto.

¹⁹ <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2017-0390+0+DOC+XML+V0//ES&language=ES> (última consulta: 28 de octubre de 2017).

evitar un mal uso de los recursos públicos y una explotación de la mano de obra joven, y para ello formula una propuesta concreta, cual es que “se haga un seguimiento de la situación de empleo de los jóvenes beneficiarios tras la aplicación del programa, así como que se creen mecanismos que impongan a las entidades empleadoras participantes, ya sean públicas o privadas, unos porcentajes mínimos de conversión de períodos de prácticas en contratos de trabajo como condición para seguir utilizando el programa”.

H) Toca ahora hablar concretamente de España, aunque ya he hecho una referencia a nuestra problemática, respecto al gasto de las partidas presupuestarias, al referirme al informe del Tribunal de Cuentas Europeo.

- a) En primer lugar, encontramos las conclusiones, formuladas en marzo de 2017, en el documento de revisión de vigilancia multilateral del Comité de Empleo sobre el empleo de los jóvenes en España²⁰, en las que se valora la tendencia positiva del aumento de la tasa de empleo y la disminución del desempleo juvenil, si bien se constata que siguen existiendo aquellos que califica de “retos importantes” relacionados con el acceso al mercado laboral y las competencias, enfatizando que la lucha contra el desempleo y la reducción del elevado número de jóvenes que ni trabajan ni estudian “siguen siendo cuestiones claves”. Como consideración global de sus trabajos, el Comité “acoge con satisfacción la serie de iniciativas que España ha emprendido a escala nacional para reforzar la prestación de servicios en las transiciones en el empleo de los jóvenes de la escuela al trabajo. Estos deben ser monitoreados de cerca para evaluar la efectividad y el impacto. El Comité también anima a España a centrarse en la calidad de las ofertas en relación con la garantía juvenil y de la sostenibilidad de la integración del mercado de trabajo y para continuar los esfuerzos para llegar a todos los jóvenes que ni estudian ni trabajan. Será interesante seguir la nueva estrategia de medidas previstas para los jóvenes”.
- b) Más recientemente, el Pleno del Congreso de los Diputados, en la sesión del día 12 de septiembre²¹, con motivo del debate de la Moción consecuencia de interpelación urgente del Grupo Parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea, relativa al desarrollo y aplicación de la ini-

²⁰ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602022/IPOL_BRI\(2017\)602022_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/602022/IPOL_BRI(2017)602022_EN.pdf) (última consulta: 26 de octubre de 2017).

²¹ http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-213.PDF (última consulta: 26 de octubre de 2017).

ciativa europea de Garantía Juvenil, acordó instar al gobierno a realizar y publicar un Informe de Evaluación de la implementación en España de la Iniciativa de Garantía Juvenil desde su puesta en marcha, que en los ejercicios de 2015, 2016 y 2017, sea indicativo del número de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil que en el plazo de los cuatro meses siguientes a la inscripción fueron beneficiarios de alguna acción de fomento de la intermediación y la movilidad laboral, de alguna acción de mejora de la empleabilidad, de alguna actuación de fomento de la inserción laboral, y de alguna actuación de apoyo al emprendimiento. Como concreción, se pide el conocimiento del número de jóvenes inscritos en el Sistema Nacional de Garantía Juvenil, con discapacidad o en riesgo de exclusión social, que en el plazo de los cuatro meses siguientes a la inscripción fueron beneficiarios de alguna de las actuaciones reseñadas.

En la moción aprobada se dispone que la información que deberá facilitar el gobierno, para cada medida en concreto y para los colectivos de discapacitados o en riesgo de exclusión social, “deberá aparecer desglosada por Comunidades Autónomas, e indicar el servicio de empleo o tipo de entidad colaboradora responsable de las gestiones realizadas. Asimismo, deberá indicarse de entre los jóvenes que recibieron este tipo de actuaciones, el número de jóvenes que se encontraban trabajando al término de los seis meses posteriores a la recepción de la misma, indicando las actividades económicas principales en las que obtuvieron empleo, y el número de jóvenes que se encontraban en desempleo”.

La Moción aprobada insta igualmente al gobierno a que, una vez aprobado el Informe, se impulsen las reformas pertinentes para mejorar la inserción de los beneficiarios del sistema nacional de garantía juvenil en el ámbito formativo y laboral, así como también la realización de un informe de evaluación sobre el desarrollo de la Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven 2013-2016, que deberá servir para la planificación de una nueva Estrategia “con la corrección de los aspectos negativos que hubieran resultado del Informe previsto en el apartado anterior, que contendrá nuevas actuaciones para mejorar la empleabilidad de los jóvenes, facilitar su inserción en el ámbito laboral, promover el emprendimiento y mejorar su situación dentro del mercado de trabajo”.

6. LA RECUPERACIÓN DEL DIÁLOGO SOCIAL EN ESPAÑA. EL PLAN DE CHOQUE POR EL EMPLEO JUVENIL

A) La satisfacción, con algunos matices ciertamente, de los agentes sociales (sindicatos más representativos, es decir CC OO y UGT, y las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME) era perceptible tras el acuerdo alcanzado en la reunión del jueves 28 de septiembre, que queda recogido en el acta de la “14ª reunión de la mesa de diálogo social” y que lleva por título “Plan de choque por el empleo juvenil”²². El Plan contiene diversas medidas, algunas de ellas que pueden concretarse en el ámbito normativo con rapidez, y otras que se remiten en cuanto a su concreción a los acuerdos posteriores que se puedan formalizar en las mesas abiertas de diálogo social.

Entre las primeras encontramos el “programa de formación y transmisión de conocimientos en el empleo a través del contrato de relevo”, los “incentivos a la conversión en indefinido del contrato de relevo para beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”, el “bono garantía juvenil”, la “equiparación del contrato de trabajo en prácticas con el contrato para la formación y el aprendizaje en materia de cotización e incentivos para la conversión en indefinidos”.

Entre las segundas, se encuentran los acuerdos sobre “modificación del contrato para la formación y el aprendizaje”, la aprobación de un “estatuto de las prácticas no laborales”, el diseño de un nuevo (o al menos así parece deducirse del texto) “programa integral de políticas de empleo para jóvenes sin cualificación profesional”, y el diseño del “marco de colaboración de interlocutores sociales en la difusión, inscripción y gestión del Sistema Nacional de Garantía Juvenil”.

Es conveniente conocer los datos estadísticos sobre la modalidad del contrato de relevo (CR), en la que tanta confianza parece tener algún agente social, y también el gobierno, para abordar la problemática de los jóvenes inscritos en el SNGJ, así como también sobre la modalidad del contrato de formación y aprendizaje (CFA). Ciertamente, dichos datos demuestran que su utilización es muy minoritaria en el panorama contractual español, por lo que sin duda será necesario un esfuerzo importante, no sólo de cambio normativo sino también de explicación de este, y de un impulso decidido para lograr su utilización en mucha mayor medida que la actual.

²²<http://www.ugt.es/Documentos%20de%20apoyo/ACTA%2014%C2%AA%20REUNI%C3%93N%20MES A%20DI%C3%81LOGO%20SOCIAL.pdf> (última consulta: 24 de octubre de 2017).

Según los datos disponibles en el Anuario de Estadísticas Laborales de 2016, en España se formalizaron un total de 19.978.954 contratos, de ellos 12.791.521 a jornada completa y 7.187.433 a tiempo parcial. Pues bien, el número de contratos de relevo fue de 15.337, siendo 6.674 a tiempo completo y 8.863 a tiempo parcial. La gran mayoría de dichos contratos se llevaron a cabo en el sector servicios (12.392), siendo muy poco relevante su presencia en la industria (2.833), testimonial en la construcción (280) y marginal en la agricultura (32). La inmensa mayoría de dichos contratos tuvieron una duración superior a doce meses (14.147).

Respecto al CFA, los datos son algo mejores cuantitativamente hablando, ya que se formalizaron 46.384, todos ellos, en virtud de la normativa vigente, a jornada completa. En su gran mayoría se celebraron en el sector servicios (42.449), con presencia muy minoritaria en la industria (2.596) y en la construcción (1.167), y casi marginal en la agricultura (172). Respecto a su duración, la mayor parte se concentra en el período de 6 a 12 meses (31.507), con una menor presencia de aquellos que duraron de 3 a 6 meses (13.096), y muchísimo menor de los de más de 12 meses (1.781).

B) Por lo que respecta a las medidas “diferidas en el tiempo”, es decir aquellas que deberán ser objeto de acuerdo en el seno de las distintas mesas de trabajo abiertas en el marco del diálogo social, y con la obligada participación de las Comunidades Autónomas, cuando tengan competencias en la materia, la mayor parte de ellas, tal como ya se indica en la introducción del acuerdo de 28 de septiembre, deben ponerse en relación con el proceso de renovación de la Estrategia Española de Emprendimiento y Empleo Joven, ya que la que se apruebe para el período 2017-2020 sustituirá a la del período de 2013 a 2016, que tenía estos cuatro objetivos: “contribuir a mejorar la empleabilidad de los jóvenes; aumentar la calidad y la estabilidad del empleo joven; promover la igualdad de oportunidades; fomentar el espíritu emprendedor”.

En efecto, con ocasión de la renovación de la EEEJ, el apartado 3 del Pacto dispone que el gobierno y los agentes sociales, junto con las autonomías, emprenderán “una mejora del contrato para la formación y el aprendizaje para impulsar la formación profesional dual, en especial en el ámbito de las PYMES, así como para garantizar su finalidad formativa. Por consiguiente, cabe pensar en nuevas modificaciones de la normativa del CFA en lo relativo a la formación del trabajador.

Por otra parte, el pacto suscrito el 28 de septiembre llama a la nueva aprobación de un “Estatuto de las prácticas no laborales”, que procederá a “revisar” la normativa vigente, en concreto el Real Decreto 1543/2011 de 31 de octubre, por el que se regulan las prácticas no laborales en empresas, a la vez que también se llama más

genéricamente a la revisión del marco normativo de las prácticas académicas externas, revisión que deberá producirse “en el ámbito del Pacto de Estado social y político por la educación y la Estrategia Española de Educación”, recordando ahora que tales prácticas para estudiantes universitarios se encuentran reguladas en el Real Decreto 592/2014 de 11 de julio.

Ya el último gobierno socialista presidido por José Luís Rodríguez Zapatero elaboró un plan con el mismo nombre, con el horizonte de diez años, hasta 2020, para su desarrollo. En el marco político actual, la Comisión de Educación del Congreso de los Diputados aprobó la creación de una subcomisión *ad hoc* para la elaboración de dicho pacto, obteniendo el visto bueno para la misma del Pleno del Congreso el 21 de diciembre de 2016. El plazo para el informe de la subcomisión ha sido ampliado por el Pleno del Congreso celebrado el 12 de septiembre, en el que se acordó una prórroga de seis meses.

El Pacto suscrito el 28 de septiembre llama al establecimiento de “un marco normativo de calidad” para las prácticas laborales, que deberá prestar atención, entre otros contenidos, a aspectos tales como la vinculación entre las prácticas no laborales, la beca y el programa de formación; requisitos a reunir por parte de las empresas e instituciones, con cita ejemplificativa del tamaño y de la ratio por tutoría; el contenido del convenio entre la empresa y el becario; la duración máxima de las prácticas, debiendo mencionarse expresamente el régimen de descansos; en fin, el marco de protección social y de prevención de riesgos laborales.

Sigamos con las medidas propuestas. Se acuerda la próxima creación de un programa integral de políticas de empleo para jóvenes sin cualificación profesional, que será diseñado por el MEySS “en coordinación con las CCAA y en el marco del diálogo social”, que deberá contener políticas de orientación, formación y ayudas directas para tales jóvenes, que deberán haber abandonado el sistema educativo y ser beneficiarios del Sistema nacional de garantía juvenil. La finalidad del programa se centra en incentivar la participación de tales jóvenes en programas de formación profesional, tanto educativos como laborales.

La importancia de la jurisprudencia del TC sentada en la sentencia sobre el programa PREPARA se observa con toda claridad en el texto del Pacto, ya que la gestión del nuevo programa, una vez que sea acordado en la Conferencia Sectorial, corresponderá a las autonomías con fondos transferidos por el Servicio Público de Empleo Estatal, fijándose ya (evidentemente, esto lo digo yo y no el pacto, a la espera de la aprobación presupuestara necesaria) un importe de 175 millones de euros para cada ejercicio presupuestario hasta 2020.

Aun cuando se trata de un acuerdo sobre la creación del programa, el texto aprobado ya avanza un requisito, cual es la asignación por los Servicios Públicos de Empleo de un tutor especializado para diseñar y realizar el seguimiento del itinerario de cada joven inscrito en el SNGJ, asignación que “será requisito para la incorporación al programa y la concesión de las ayudas directas que sean diseñadas en el marco del programa”.

Me refiero a continuación al impulso del contrato de relevo en clave formativa para insertar en el mercado de trabajo a jóvenes, y a la incentivación para su conversión en indefinido cuando se formalice con jóvenes beneficiarios del Sistema Nacional de Garantía Juvenil.

El acuerdo alcanzado respecto a la creación de ese nuevo programa deberá instrumentarse en términos jurídicos mediante la modificación de la normativa reguladora del CR, recogida en el art. 12.7 de la LET. Conviene recordar que este apartado se incorporó a la LET mediante la modificación operada por la disposición adicional vigesimoprimera de la Ley 40/2007, de 4 de diciembre, de medidas en materia de Seguridad Social, y fue modificado posteriormente por la disposición final primera de la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, que a su vez fue objeto de modificación posterior por el art. 9 del RDL 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo.

El Pacto hace mención expresa a la introducción de “una nueva modalidad de jubilación parcial”, que irá de la mano con la suscripción de un contrato de relevo, y en cuya redacción es perceptible el acogimiento de las peticiones formuladas por el sector de automoción, uno de los que más ha utilizado esta modalidad contractual.

Pues bien, el Pacto suscrito el 28 de septiembre estipula que el trabajador que se jubila parcialmente podrá tener una edad inferior en cuatro años a la edad ordinaria de jubilación, yendo de la mano su jubilación con la contratación mediante el CR, de duración indefinida y a tiempo completo, de un trabajador joven menor de 30 años inscrito en el SNGJ y que se incorpore a la empresa “sin experiencia ni cualificación previa para ese puesto de trabajo” (se refiere sin duda al que pase a ocupar en la empresa). La articulación de este nuevo programa requiere que el trabajador jubilado parcial permanezca en la empresa durante los cuatro años que le restan hasta llegar a la edad ordinaria de jubilación, y además que dedique “al menos” el 50% de su jornada a la formación del joven incorporado con el CR. A los efectos de incentivar dicha utilización de tal figura contractual revisada, las empresas tendrán

derecho a la bonificación del 100% de la cuota empresarial por contingencias comunes durante un período máximo de dos años, es decir la mitad del período de formación que, obligatoriamente si hemos de hacer caso a la redacción del pacto, el jubilado parcial deberá dedicar en un 50% de su jornada al joven sin experiencia ni cualificación previa para el puesto de trabajo al que se incorpore. Por consiguiente, las modificaciones normativas deberán incorporarse en los preceptos de las normas laborales y de Seguridad Social de aplicación, es decir en los Reales Decretos Legislativos 2/2015 de 23 de octubre y 8/2015 de 30 de octubre, por los que se aprueban los textos refundidos de la LET y de la LGSS respectivamente.

En un apartado diferente, el núm. 2, pero también con la misma perspectiva de incentivación de la utilización del CR, encontramos más medidas de apoyo económico para las empresas, aunque ciertamente ya no sea tan claro, ni mucho menos, para las arcas de la Seguridad Social. De la redacción de la mayor parte del apartado dedicado a “Incentivos a la conversión en indefinido del contrato de relevo para beneficiarios del SNGJ” cabe deducir que se trata de un supuesto diferenciado del anterior, y en el que sólo se requiere la formalización de un CR de duración determinada (supongo que de acuerdo a la regulación vigente contenida en el art. 12.7 de la LET) con un joven beneficiario del SNGJ (es decir, puede ser cualquier joven menor de 30 años, con independencia de su nivel de cualificación o de las titulaciones académicas y profesionales que tenga).

Una vez finalizado el período pactado de duración del contrato (tampoco se vincula literalmente a la llegada a la edad de jubilación ordinaria del trabajador jubilado parcial, aun cuando no me parece descartable que se estuviera pensando en esta hipótesis), su conversión en un contrato de duración indefinida supondrá la adquisición del derecho a la bonificación de las cuotas empresariales por contingencias comunes correspondientes al trabajador durante dos años, siendo la cuantía de tal bonificación desde el 100% cuando la conversión del CR se produzca antes del transcurso de dos años desde su celebración, hasta el 10% cuando dicha conversión se produzca una vez transcurridos cuatro años (sí parece en este punto, matizando mi afirmación anterior, que hay relación con el apartado 1), con cuantías intermedias de bonificación según que la conversión en contrato indefinido se produzca entre el segundo y tercer año (50%) o entre el tercer y cuarto año (25%).

En cuanto a la mejora de los incentivos económicos para la conversión en indefinido del contrato de trabajo en prácticas suscrito con jóvenes inscritos en el SNGJ, el apartado 5 del pacto se refiere justamente a la mejora, es decir incremento, de las bonificaciones en las cuotas a la Seguridad Social, tanto de las empresas como de los trabajadores, cuando un contrato de trabajo en prácticas se convierta en in-

definido, así como también se prevé una medida más concreta cuando tal conversión se lleve a cabo una vez que se agote la duración máxima legalmente prevista (dos años según el art. 11.1 de la LET) de dicho contrato.

La finalidad del pacto, tal como se menciona expresamente en el título del apartado, es la equiparación de las ayudas económicas para incentivar la conversión de la contratación temporal en prácticas a indefinida con las existentes para el mismo cambio en los CFA. De tal manera, con carácter general, cuando se opere la novación contractual (es decir, sin mención alguna a la expiración de la duración máxima legalmente prevista) las empresas tendrán derecho a la bonificación de sus cuotas a la Seguridad Social, en cuantía del 100% si el personal que presta sus servicios lo es en número inferior a 250, y del 75% si se alcanza o supera dicho número, mientras se reconoce también el derecho a una bonificación del 100% en las cuotas del trabajador, sin efectuar en este caso mención alguna al número de personas contratadas.

Por otra parte, y ya vinculado el incentivo económico de forma expresa a la finalización de la duración máxima del contrato, la conversión en indefinido en tal caso generará el derecho para las empresas de una bonificación en las cuotas a la Seguridad Social de 1.500 euros durante los tres primeros años tras su conversión, cantidad que se incrementará hasta 1.800 euros en el caso de que la conversión afecte a una trabajadora.

C) Para concluir, me refiero a la “estrella” de la película, perdón del Pacto, para los medios de comunicación, que ha sido la aceptación por los agentes sociales, es decir básicamente por las organizaciones sindicales ya que la parte empresarial no ponía objeciones al respecto, del llamado complemento o ayuda económica para determinados CFA formalizados con jóvenes, en los términos que expongo a continuación.

El contrato que permitirá a los jóvenes beneficiarse de esta ayuda será el CFA. En segundo término, el joven en cuestión deberá poseer “bajo nivel formativo” (algo que sin duda será necesario concretar en la norma, ya sea directamente o bien por referencia a otros textos legales) y estar inscrito en el SNGJ (es decir, quedan expresamente excluidos todos aquellos jóvenes cuyo nivel formativo les permita aspirar, en mejores condiciones que el resto, a incorporarse al mercado de trabajo).

Tal ayuda de acompañamiento tendrá un importe del 80% del Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM), con una cuantía mensual de 430 euros, con una duración máxima de 18 meses (es decir, el CFA puede formalizarse por

tiempo inferior y en tal caso la ayuda permanecerá durante toda su duración), salvo cuando la contratación se formalice con un trabajador discapacitado, en cuyo caso la duración se amplía hasta 36 meses. La ayuda será gestionada por el Servicio Público de Empleo Estatal, siendo conveniente examinar en su momento, una vez que se aprueba la norma, si ello planteará problemas competenciales con las autonomías, tal como ocurrió con el programa PREPARA y también con el Programa de Activación para el Empleo.

Por último, y a los efectos de incentivar la conversión de este contrato de duración determinada en indefinida, se regulará una nueva incentivación económica que, si hemos de hacer caso al texto literal del Pacto, se añadirá a otras a las que se pudiera tener derecho (¿con qué límites?), ya que de producirse tal novación (no se hace referencia alguna a que ésta requiera el agotamiento de la duración máxima legalmente prevista del CFA) la empresa contratante se beneficiará de “una bonificación adicional a la existente en las cuotas empresariales a la Seguridad Social de 250 euros/mes (3.000 euros/año) durante 3 años”.

Carlos Gutiérrez
Javier Pueyo

Todo lo sólido se desvanece en el aire.
Precariedad y nuevas realidades del trabajo:
una perspectiva sindical



Leuchtturm mit rotierenden. Paul Adolf Seehaus.

Las nuevas formas de organización del trabajo han transformado la empresa y el centro de trabajo, erosionando el paradigma del empleo tal y como se empezó a construir a principios del siglo XX en las economías capitalistas avanzadas. La empresa integrada, característica de la etapa fordista, inicia un proceso a través del cual se fragmenta y se aligera, surgiendo la empresa red. Este nuevo modelo de empresa flexible se acomoda a las cambiantes exigencias del entorno económico y financiero a través de estrategias de contratación y subcontratación de tareas o mediante la construcción de grupos empresariales.

En definitiva, nuevos desafíos se abren paso y la improvisación no puede ser la respuesta. Es hora de planificar, sistematizar y extender el trabajo del sindicato, sin dejar de situar en el ámbito de lo prioritario el reto de organizar a aquellas personas –en su mayoría jóvenes– cuyos ingresos ya dependen del incipiente entorno digital.

EN 1848 Karl Marx y Friedrich Engels publicaron el Manifiesto Comunista. Era una época de transformación, una etapa de cambios de calado en el orden social impulsados por el desarrollo de las fuerzas productivas y la incipiente emergencia de un nuevo sujeto: la clase obrera. En aquel panfleto aparece una afirmación, quizá no de las más conocidas, que muy bien puede sernos útil para caracterizar nuestra actual fase histórica, en la que de nuevo transformaciones en la organización del trabajo junto a la disrupción tecnológica tienen su impacto sobre la clase trabajadora y profundas transformaciones en el orden social: “Todo lo sólido se desvanece en el aire”.

Más recientemente, Zygmunt Bauman —en su obra *La modernidad líquida*— analiza la fase actual y la caracteriza como líquida. Al contrario de lo sólido, lo líquido fluye y se adapta de forma constante. Esta transformación, de una sociedad sólida a una sociedad líquida, es resultado de la actuación de las fuerzas de la modernidad que han diluido todos aquellos elementos que ordenaban, daban sentido y estabilidad a una vida. Nos encontramos, de nuevo, ante un cambio de calado en el orden social que como no puede ser de otra forma tiene como dimensión impulsora y a su vez ámbito de impacto el mundo del trabajo: la empresa, es decir, el espacio de la actividad productiva y también de socialización, y el sujeto: los trabajadores.

Las nuevas formas de organización del trabajo adoptadas por una buena parte de empresas de diversos sectores a partir de la década de los setenta han transformado la propia empresa, el centro de trabajo, y han erosionado o vienen erosionando el paradigma del empleo tal y como se empezó a construir a principios del siglo XX en las economías capitalistas avanzadas y que tuvo su máximo despliegue en las “gloriosas” décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial. Esta nueva forma de organización del trabajo caracterizada por su orientación a la búsqueda de la flexibilidad, tanto interna como externa, fue la respuesta a las exigencias de un mundo en cambio¹ así como a las resistencias que los trabajadores y sus organizaciones sindicales habían aprendido y desplegado en los centros de trabajo.

¹ R. Boyer y M. Freyssenet (2000): “El mundo que cambió la máquina” *Sociología del Trabajo*, Nº 41, pp. 3-45.

La implosión del sistema monetario internacional surgido tras la Segunda Guerra Mundial, unida a la apertura de las fronteras liberando los flujos financieros y mercantiles, ha resultado en una globalización que no tiene parangón en la historia. No hay precedentes comparables porque, junto al incremento de los flujos financieros y mercantiles, las nuevas tecnologías de la información y la comunicación han posibilitado la coordinación y el control de la cadena productiva a escala global. Estos fenómenos han resultado en la aparición de múltiples sujetos multinacionales, tanto de economías capitalistas desarrolladas como de economías en desarrollo, e impulsado una creciente competencia, una mayor inestabilidad en los mercados, la necesidad de las empresas de adaptarse a las exigencias de los vertiginosos mercados financieros y, finalmente, la fragmentación de las empresas a escala transnacional en búsqueda de ventajas competitivas.

Una creciente renta distribuida de forma cada vez más desigual en el conjunto de los países y la aparición de un mercado global heterogéneo han favorecido un creciente proceso de fragmentación de la demanda. De esta forma, aparecen múltiples nichos de consumo y con ello posibilidades de negocio. Las largas tiradas de mercancías estandarizadas para una demanda de naturaleza homogénea ya no responden a los nuevos e incipientes patrones de consumo más exigentes, diversificados e inestables. La organización del trabajo en las empresas debe, por tanto, permitir la adaptabilidad de sus cadenas de producción a este contexto.

Como consecuencia de este proceso de transnacionalización y de segmentación del consumo, la empresa integrada, rígida, característica de la etapa fordista inicia un proceso a través del cual se fragmenta y se aligera. Surge la empresa red. Este nuevo modelo de empresa tiene la flexibilidad necesaria como para acomodarse a las cambiantes exigencias del entorno económico y financiero a través de estrategias de contratación y subcontratación de tareas que anteriormente se encontraban integradas en la misma unidad empresarial o mediante la construcción de grupos empresariales compuestos por unidades jurídicas diferenciadas. Estas tareas que se han ido fracturando de la matriz han pasado de ser las más simples, como puede ser el servicio de limpieza, a complejizarse progresivamente debido a que el avance de las nuevas tecnologías ha permitido una más eficiente y eficaz coordinación y control desde la empresa principal.

Estos cambios, como no podía ser de otro modo, han tenido su impacto sobre los trabajadores. En primer lugar, las nuevas formas de producción exigen de mayor polyvalencia y capacidad de adaptación a tareas cambiantes. La fractura generada por el taylorismo entre trabajo manual y trabajo intelectual se estrecha y la nueva gestión de los recursos humanos requiere de un trabajador autónomo capaz de tomar deci-

siones, asumir riesgos y aportar en la mejora de los procesos productivos. Para ello, se construye una cultura de empresa que reclama la total identificación del trabajador. En segundo lugar, la fragmentación de la cadena de valor, los procesos de contratación y subcontratación cada vez más extensos y sofisticados, segmentan al obrero colectivo en lo que tiene que ver con sus condiciones laborales. De esta forma, el interés común característico del obrero masa se fractura y diversifica, dificultando la creación de una identidad colectiva compartida y de redes de solidaridad.

El paradigma del empleo, es decir, trabajo asalariado, a jornada completa, estable, con posibilidad de promoción y con un salario suficiente para asegurar una vida digna, entra en un proceso de erosión a través de diversas dinámicas. Por un lado, a través de la precarización del trabajo asalariado, con la aparición de fórmulas atípicas en la contratación como son el trabajo temporal o el trabajo a jornada parcial. Incluso el propio trabajador indefinido es ahora inestable por la introducción de facilidades a las empresas para desprenderse de él. Las largas carreras profesionales características de la etapa fordista se rompen y desaparecen, dando paso a una creciente inestabilidad. Por otra parte, el marco construido impulsa una distribución de la renta favorable al capital y una creciente desigualdad salarial entre aquellos trabajadores vinculados a las grandes empresas o empresas a la vanguardia tecnológica, y aquellos otros de pequeñas empresas dependientes o empresas que realizan un trabajo de bajo valor añadido. Aparece un fenómeno que parecía extinguido, que es el de los trabajadores pobres; es decir, trabajadores a los que su salario no les permite salir de la vulnerabilidad. Y, finalmente, se desarrolla un proceso de remercantilización de las relaciones laborales con la extensión del trabajador autónomo. Pero también aparecen y se extienden fórmulas que desbordan el estatus laboral, como son las prácticas no laborales.

En conclusión, nos encontramos ante un proceso de largo aliento que ha promovido el traslado del riesgo y la incertidumbre asociados al mercado y al capitalismo del capital al trabajo. Este fenómeno social ha impulsado una creciente precariedad laboral que impide planificar y sostener vidas a medio y largo plazo, con el consiguiente impacto psicológico sobre las personas². Aquella escena de la película *American Beauty* en la que una bolsa de plástico no paraba de volar golpeada sin destino por el viento, carente de horizonte, simplemente asumiendo y acomodándose a los impactos externos, es el mejor ejemplo de las vidas actuales, flexibles y adaptativas a los cambios incontrolables que se producen a nuestro alrededor.

² R. Sennet (2000): *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Anagrama.

En este marco que someramente se ha caracterizado, surgen las nuevas realidades del trabajo asociadas al impulso digital. Este fenómeno, conocido como la digitalización de la economía, provoca por una parte continuidad al permitir que los costes de coordinación, transacción e información de los procesos de fragmentación de la cadena productiva, de la contratación y subcontratación se reduzcan de forma muy notable. Pero, por otra parte, produce una discontinuidad asociada al salto cualitativo que se vislumbra asociado a la *plataformización* del trabajo. Esto es, contratar el factor trabajo a demanda para una tarea o servicio concreto por el que abonarán una cantidad. Seamos conscientes del cambio cualitativo. En la actualidad, y desde la aparición del derecho del trabajo, la contratación se produce por un determinado tiempo de trabajo en el cual el trabajador efectúa (o no, y ahí está una de las contradicciones del capitalismo y condición de posibilidad para determinadas resistencias obreras) una determinada labor por cuenta y riesgo del empleador (trabajo por cuenta ajena). Este modelo desaparece con la implantación y expansión de las plataformas digitales y el modelo del trabajo a demanda. Asimismo, nuevas y sofisticadas formas de control y disciplina surgen con la digitalización y este nuevo modelo de trabajo, asociadas al uso de los algoritmos y la reputación digital. Esto supone también un cambio en relación al modelo conocido hasta ahora.

El modelo de plataformas, todavía incipiente, está determinado por una profunda brecha digital. Efectivamente, es la juventud trabajadora –o por ser más precisos: las generaciones nativas digitales– la que se incorpora de una forma más clara a estos nuevos entornos laborales, en un proceso que también echa raíces en la falta de expectativas de encontrar un empleo decente y en una escandalosa situación de precariedad laboral. Por otra parte, son estos jóvenes vinculados a las plataformas los que también impulsan nuevas formas de organización fuera del marco sindical clásico y en un entorno de extrema dispersión. Debemos aprender de estas iniciativas novedosas de organización y materialización del conflicto.

Nuevos-viejos retos siguen ahí y de las preguntas que nos realicemos y de las respuestas que ofrezcamos dependerá que el sindicalismo de clase continúe siendo la mejor herramienta que tenemos los trabajadores para mejorar y avanzar en nuestras condiciones de vida. Estos retos tienen que ver con las carreras laborales inestables, con la dispersión de intereses entre los trabajadores, con la individualización de las relaciones laborales y con la pérdida de la centralidad del trabajo en la construcción de identidades y en la estructuración social, todo ello resultado de las estrategias desplegadas por los agentes empresariales, de las nuevas formas de organización del trabajo.

En suma, el campo de juego nos ha sido modificado a raíz de la aparición de estos nuevos y sofisticados entornos laborales asociados a la digitalización y el trabajo a demanda. Pero además, si bien las reformas laborales que durante los últimos treinta años han venido abriendo paso a la precariedad y desequilibrando en favor de los agentes empresariales nuestro sistema de negociación colectiva y diálogo social, las últimas realizadas durante la etapa de crisis económica han desequilibrado ya del todo este marco, priorizando el convenio de empresa sobre convenios superiores, suprimiendo la ultraactividad, facilitando los descuelgues de las condiciones laborales pactadas, las modificaciones de condiciones laborales y los despidos objetivos e improcedentes. En definitiva, una acentuación de la flexibilidad tanto interna como externa que dota de un mayor poder de negociación a los agentes empresariales.

¿Cómo organizar a los trabajadores en la empresa cuando la propia empresa se diluye, resultado de los procesos de fragmentación que llevan a cabo y la aparición de una pléyade de pequeñas y medianas empresas? ¿Cómo organizar a los trabajadores nómadas que cambian vertiginosamente de centro de trabajo? ¿Cómo organizar a los trabajadores de las plataformas digitales que directamente no tienen centro de trabajo ni empresa? En definitiva: ¿qué hacer?

Nuestro objetivo en un contexto donde el espacio y el tiempo de trabajo mutan debe ser organizar a los trabajadores **allí donde se encuentren**. Y esto tiene notables implicaciones sobre nuestra estructura y acción sindical. Debemos orientar nuestra estructura hacia una conjunción de organización en red y sindicalismo de proximidad que parta del vínculo permanente que tenemos todos los trabajadores, más allá de nuestra situación: el territorio.

En el territorio se puede y se debe estar de muchas formas pero el punto de partida es la colaboración y cooperación entre las estructuras del sindicato. Tenemos que desarrollar una intensa labor en los centros de estudio donde se forman los futuros trabajadores que se insertarán en el mercado laboral. Estos futuros trabajadores deben conocer el hecho sindical y organizarse en nuestros espacios de juventud antes de dar el paso a un centro de trabajo. Ahí es fundamental que la Federación de Enseñanza y sus secciones sindicales, junto con los territorios y las secretarías de Juventud unifiquen esfuerzos. El territorio también son los núcleos empresariales donde se encuentran trabajadores de muy diversas empresas con heterogéneas situaciones laborales y posibilidades de organizarse: un centro comercial, un hospital, un aeropuerto, la ciudad empresarial de una gran multinacional o un polígono industrial. Esta realidad interpela a nuestras diversas estructuras que de forma natural deberían tender a colaborar en estos espacios para organizar a los trabajadores

tanto de una gran empresa donde probablemente tendremos una fuerte presencia y una potente sección sindical, y su papel aquí es fundamental, como de una pequeña empresa. El territorio también son los barrios de las ciudades, donde convergen trabajadores de todo tipo, lo que nos debe obligar a desarrollar una potente acción laboral pero también cultural.

Dando un paso más, no es posible renunciar a ser un sindicato presente en la red, es decir, en internet. Parte de la vida de los trabajadores se desarrolla en este ámbito, incluso nuestro trabajo actual no se entiende fuera de él. Esta dependencia, con la expansión de la digitalización y de la economía de las plataformas, se acentuará. Nuestra presencia aquí debe ser multifacética, y tiene que ver con nuestra labor comunicativa, pero también con nuestra labor de organización y asesoramiento sociolaboral.

Como ya se ha expuesto, los procesos de fragmentación en un entorno digital como el actual previsiblemente se acentuarán debido a la reducción de los costes de transacción, coordinación e información. El ejemplo más avanzado y sofisticado de este proceso, anteriormente señalado, es la *plataformización* del trabajo. El sindicalismo de clase –y Comisiones Obreras en particular– no puede renunciar a incidir en este proceso. De la dispersión a la integración a través de la acción sindical.

En este sentido, dos tipos de actuaciones se antojan clave. Por un lado, condicionar los procesos de subcontratación realizados en grandes empresas, pero también en la administración pública, a través de la inclusión de criterios que permitan garantizar vidas dignas a los trabajadores de las empresas periféricas y generar un marco que facilite la organización de estos. Por otra parte, presionar para regular la economía de las plataformas en el sentido de laboralizar la situación de sus trabajadores y exigir a aquellas plataformas que actúan como una Empresa de Trabajo Temporal que cumplan con la legislación vigente. Es evidente que la implantación de los nuevos modelos de empresa digital no puede dejarse a la libre actuación de las fuerzas del mercado; debemos gobernar e incidir en este proceso que pone en riesgo el derecho del trabajo tal y como lo conocemos.

La lucha contra desigualdad, la pobreza y la exclusión social debe ser una prioridad en este tiempo de profundos impactos. No es exigua la literatura que señala cómo la digitalización promueve una desigualdad salarial creciente, si es que no envía al desempleo a importantes capas de la población trabajadora. A esto hay que sumar las consecuencias de una crisis económica de casi una década o el cambio del marco de negociación donde el convenio de empresa prevalece sobre el de rango superior. Estos fenómenos están presionando los salarios percibidos por los traba-

jadores a la baja, de tal forma que se hace imprescindible la exigencia de salarios mínimos que permitan planificar y desarrollar nuestras vidas en condiciones dignas (por ejemplo, a través de incrementos del salario mínimo interprofesional, establecimientos de salarios por hora o salarios mínimos de convenio). Asimismo, parece oportuno repensar nuestro marco de protección social para articular todo un mecanismo de rentas mínimas que ayude a los trabajadores en riesgo de quedarse apartados en las cunetas de la pobreza o de la exclusión social.

En conclusión, nos encontramos en un proceso social de largo recorrido que ha cambiado las preguntas para las que teníamos unas respuestas adecuadas que nos permitían organizar a los trabajadores en la defensa de los derechos laborales, sociales y políticos. Nuevos desafíos se abren paso ante nosotros y la improvisación no puede ser la respuesta. Es hora de planificar, sistematizar y extender el trabajo que venimos desplegando, sin dejar de situar en el ámbito de lo prioritario el reto de organizar a aquellas personas —en su mayoría jóvenes— cuyos ingresos ya dependen del incipiente entorno digital.

Antonio Santos
David Muñoz

Más allá de la precariedad laboral.
Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil



Das Haus am Wasser. Paul Adolf Seehaus.

Los grupos de edad joven han sido en estas últimas décadas un laboratorio de pruebas en torno a la precariedad laboral. Los jóvenes presentan un catálogo, renovado y en expansión, de formas de precariedad. En este artículo se estudian las manifestaciones más recientes, que van orientadas a una extensión de las fronteras de la precariedad a otros espacios vitales de los jóvenes más allá de lo laboral. En un primer apartado se reflexiona sobre estas nuevas precariedades, volcadas sobre la construcción de identidades y subjetividades juveniles, guiadas por lógicas emprendedoras y activadoras del capital humano juvenil. En la segunda parte se ilustran las anteriores consideraciones, utilizando las entrevistas en profundidad procedentes de una investigación reciente sobre precariedad laboral y fuga de cerebros entre los jóvenes universitarios.

INTRODUCCIÓN: FRONTERAS ACTUALES DE LA PRECARIEDAD JUVENIL

RECOPILAR las formas de precariedad laboral de los jóvenes en estos últimos años se ha convertido en una tarea interminable. A partir de la década de 1980, un profundo empeoramiento de los indicadores laborales de la juventud fue confirmando la aparición de un nuevo modelo de transición a la edad adulta que podríamos denominar *modelo de juventud precaria*. Los rasgos centrales de este modelo, que se propagó a franjas extensas de los grupos de edad joven, resultan hoy familiares: primero, un deterioro implacable en su inserción en el mercado de trabajo, que ha acabado por configurar una intensa precariedad laboral; segundo, una prolongación de las trayectorias educativas y, tercero, un crecimiento de la permanencia de los jóvenes en el hogar familiar de origen.

Estos tres grandes rasgos se articularon, afectaron a las estructuras vitales de los jóvenes y repercutieron en otras muchas esferas de sus cursos de vida —ocio, consumo, corporalidad, entre otras muchas—. Aunque la precariedad laboral representó un hecho fundamental en el *modelo de juventud precaria*, los impactos estructurales que este modelo causaba en diferentes dimensiones de las condiciones de vida de los jóvenes auguraban daños de mayor alcance. La precariedad laboral atrajo todas las miradas, pero a lo que se asistía era a un proceso de precariedad vital, en la que se entretrejían diferentes retales que rebasaban lo laboral y alcanzaban la subjetividad, la identidad y las representaciones sociales de los jóvenes. Abordaremos en este artículo algunos aspectos de la evolución de este proceso de precarización ligados a los cambios actuales en la organización y en las concepciones del trabajo que más afectan a los jóvenes.

Es ya una constatación, verificada en numerosas investigaciones, la progresiva sedimentación de estratos de precariedad que se sucedieron desde los momentos iniciales de 1980 hasta llegar a la actualidad. Las imágenes iniciales del *modelo de juventud precaria* nos mostraban los serios obstáculos a la hora de ingresar al mer-

cado de trabajo, con imparables aumentos de la tasa de paro y de la contratación temporal. Estas formas contractuales flexibles trajeron inestabilidad en los empleos y fragmentaron las trayectorias laborales. Para la mayoría de jóvenes se multiplicaron los puestos de trabajo, las experiencias laborales –muy frecuentemente descualificadas, con baja remuneración y marcadas por la discontinuidad–.

Esta presencia de los jóvenes en el espacio laboral de los malos empleos, contrastaba con su alto nivel formativo procurado por largas trayectorias educativas, lo cual acabó generando una situación de sobrecualificación. Una juventud muy cualificada, y preparada para la imparable sociedad tecnológica e informacional, se dilapidaba en los llamados empleos de bajo valor añadido y experimentaba en carne propia las pocas oportunidades de acceder a empleos cualificados acordes a su formación. La penuria salarial y laboral chirriaba (y chirría) frente a la exuberancia formativa que reúnen los jóvenes. Este hecho ha dado paso a una intensa frustración por el contraste entre los títulos universitarios conseguidos y sus promesas incumplidas. Esta sigue siendo hoy una herida abierta en los discursos de los jóvenes universitarios. A pesar de la mucha reiteración e investigación sobre todos los datos anteriores, ello no ha contribuido a su solución; al contrario, muchos de estos problemas siguen siendo hoy una cuestión irresuelta y algunos de ellos, como la decepción de las expectativas educativas de los universitarios, no han desplegado aún todas sus repercusiones sobre las identidades juveniles y sobre las instituciones educativas.

Las anteriores constataciones e imágenes de la precariedad laboral se agravaron con la llegada de la crisis *subprime* en 2007, que complicó el panorama precario tratado en el párrafo anterior y trajo, además, nuevas expresiones de precariedad. Entre las más destacadas, se puede mencionar, en primer lugar, la enorme expansión de los contratos a tiempo parcial entre los jóvenes. Los datos sobre esta variable en la Encuesta de Población Activa muestran que en 2007 un 16% de los jóvenes entre 16-29 años se hallaban en esta situación. A mediados de 2017, la tasa ha crecido hasta el 28%. En estos diez años de crisis, no sería exagerado hablar de “generación a tiempo parcial”¹.

¹ Para un examen detallado y actualizado de los datos sobre la situación laboral de los jóvenes, pueden consultarse las publicaciones del Observatorio de la Emancipación del Consejo de la Juventud España: <http://www.cje.org/es/en-que-trabajamos/empleo/actividades-y-campanas-del-cje/observatorio-joven-de-emancipacion/>

En segundo lugar, a lo largo de la crisis, los procesos de migraciones forzadas de los jóvenes han sido de particular gravedad en el inventario de la precariedad juvenil. Muchos de ellos se han visto obligados a abandonar España y buscar oportunidades en el extranjero, provocando situaciones de movilidad forzada que han sido divulgadas en los medios de comunicación como fuga de cerebros. Los negativos resultados de estos procesos comienzan a ser estudiados (Santos, 2013; Muñoz, 2014; Moldes y Gómez, 2015).

Un tercer y último aspecto de gran importancia en la vuelta de tuerca que la crisis ha traído al campo de la precariedad juvenil es el auge del discurso emprendedor. Esta figura de emprendedor se está convirtiendo en la punta de lanza para producir nuevas subjetividades entre los jóvenes (Santos, 2014; Serrano, 2106). En estos últimos años, ha sido el pilar de toda una estrategia de activación que hemos denominado *activación emprendedora* (Santos y Muñoz, 2017). Inicialmente, se ha extendido entre el colectivo de titulados universitarios, aunque está destinada a propagarse a todo el empleo juvenil.

Desde esta concepción activadora, el cuidado y la mejora del propio capital humano se convierten en una obligación para los jóvenes. Para forjar un capital humano de primera calidad, deben guiarse por la lógica de la inversión y la valorización personal, ello les debería situar ventajosamente en el mercado de trabajo. Han de estar dispuestos a cultivar los aspectos formativos y psicológicos, disposiciones, facultades emocionales; dispuestos, por ejemplo, a la movilidad o a comenzar desde cero en nuevos trabajos, o a fracasar y levantarse. Esta concepción del sujeto como *empresario de sí mismo* (Foucault, 2007) deriva en situaciones de flexibilidad-precariedad en las que nos detendremos a continuación. Dedicaremos un primer apartado a desarrollar algunos aspectos teóricos que sirven para interpretar las nuevas precariedades y, en un segundo apartado, ilustraremos estas con testimonios procedentes de entrevistas realizadas a jóvenes universitarios donde se exploran sus vivencias en torno a la precariedad y a la incertidumbre.

1. LOS IMPACTOS DE LA PRECARIEDAD LABORAL JUVENIL SOBRE EL TRABAJO Y LA VIDA: EL PARADIGMA DEL CAPITAL HUMANO EN LA ERA DE LA FINANCIARIZACIÓN

Como hemos adelantado en el apartado anterior, conforme ha avanzado el muy extendido *modelo de juventud precaria* vigente, la precariedad ha ido acumulando capas sucesivas y ha extendido su campo de acción. En la actualidad, ha desbordado las fronteras de lo laboral y no resulta suficiente hablar meramente de "preca-

riedad laboral de la juventud". La precariedad impacta ya de forma integral sobre sus cursos vitales. No estamos únicamente frente a un mercado de trabajo desregulado, cuyos efectos nocivos afectarían especialmente a los jóvenes. Nos adentramos en un modelo de precariedad que se despliega *in extenso* en la vida de los jóvenes, en la política de la vida. Se generaliza con rapidez y con una velocidad que multiplica los riesgos y genera situaciones de incertidumbre para las que no hay respuestas previstas. La precariedad parece llevar siempre la delantera a los expertos que la estudian. Cuando se investigan y valoran sus efectos en términos de desintegración social entre los grupos más vulnerables, suele ser ya demasiado tarde. Los discursos críticos hacia la precariedad y sus propuestas de acción son menos eficaces que los dictados que esta impone.

En el contexto que hemos descrito, la precariedad ha ido creciendo, cambiando de forma, ha mostrado una gran capacidad de mutación, se presenta hoy como un tema inagotable, en el cual a las viejas precariedades del paro, los contratos temporales o los bajos salarios, se le suman otras nuevas dimensiones de precariedad que inundan el curso vital de los jóvenes y redefinen sus concepciones del trabajo y la vida².

Por tanto, la idea de distinguir entre viejas y nuevas precariedades se comparte cada vez más entre los sociólogos especialistas en este campo, que enfatizan el hecho de que la precariedad no es un mero problema de malas condiciones del mercado de trabajo, sino que se incrusta en la biografía de los individuos (Lazzarato, 2006; Laval y Dardot, 2013; Alonso y Fernández, 2015; Álvarez Blanco y Gómez, 2016). Para estos autores citados, es la vida la que está marcada por la precariedad,

² Dos de los enfoques más innovadores que abordan desde la filosofía política el análisis reciente de la precariedad enfatizan cómo esta supera las fronteras de lo laboral; no se confina al espacio de este ámbito, sino que inunda otras esferas vitales. Por un lado, el enfoque de los autores vinculados al postobrerismo italiano analiza la nueva precariedad en el capitalismo cognitivo/relacional; en este contexto, se desborda lo laboral y la precariedad invade la vida en su conjunto, la mercantiliza y trae aspectos negativos para las personas en cuanto a autoexplotación, irrupción del trabajo en la vida, difusión del trabajo "gratuito" o extensión del trabajo independiente, no subordinado a la lógica salarial. Pero, a la vez, esta precariedad puede contener también un potencial de cambio vital y político en los nuevos actores precarios. En particular, el *precariato*, el *cognitariato*, podrían encabezar formas de resistencia y de rechazo al trabajo (Berardi, 2017; Morini, 2013). Por su parte, el segundo de los enfoques sobre la precariedad, el llamado "giro cultural" de la precariedad (de Bloois y Korsten, 2015), pone el acento en los aspectos culturales y filosóficos de esta y la define como una condición general que arraiga en la existencia. A través de la *ontología de la precariedad*, Judith Butler identifica la condición precaria como constituida por diferentes niveles en los que los cambios laborales son un episodio más que se integra con los familiares y los de otras instituciones (Butler, 2010). En el campo de la sociología, se han introducido algunas de las ideas anteriores explorando las dimensiones existenciales de la precariedad y sus consecuencias psicosociológicas.

no es solo un fallo del mercado de trabajo; es, más bien, el mecanismo central del ciclo disciplinario postfordista actual, que se infiltra en la vida cotidiana de las personas y marca sus trayectorias.

En este sentido, nos encontraríamos ante una *precariedad biopolítica*, que se va constituyendo como elemento central de la vida conforme gana terreno el capitalismo de corte neoliberal en estas tres últimas décadas. En la tradición de Michel Foucault (2007), la *biopolítica* es comprendida en el marco de las prácticas de gobierno de los individuos, con objeto de orientar las formas de gobierno de uno mismo y de dirigir las conductas de los demás. Al concepto foucaultiano de *biopolítica*, Maurizio Lazzarato añade el concepto de *noo-política* para especificar el conjunto de técnicas de control que se ejercen sobre el cerebro para controlar sus capacidades cognitivas y su potencia virtual. “Si las disciplinas moldeaban los cuerpos constituyendo hábitos en la memoria corporal, las actuales sociedades de control modulan los cerebros y constituyen hábitos principalmente en la memoria espiritual” (Lazzarato, 2006: p. 100).

Es de esta manera como la precariedad se infiltra en la vida de los jóvenes e implanta el riesgo y la incertidumbre como reguladores cognitivos de sus conductas sociales. En la juventud actual se percibe claramente este papel disciplinario de la incertidumbre, del riesgo –de la deuda, añadiría Lazzarato (2013)– a la hora de construir su subjetividad. Las vidas de los jóvenes rebosan de una incertidumbre de la que solo parece posible salir a través de *inversiones*. En concreto, inversiones educativas –acumulando formación– o inversiones cognitivas –comportándose como un actor económico–. Estas inversiones aumentan sus posibilidades de maximizar el logro profesional, pero a costa de no dejar que se detenga el impulso de la *inversión*, que alimenta continuamente ese flujo que te convierte en deudor, te obliga a seguir. Así, la deuda no es una figura contable, económica, sino una relación política de sujeción que construye sujetos políticos responsables, que acatan este vínculo entre un sistema acreedor –que reclama inversiones/compromisos–, y un sujeto deudor, –que se responsabiliza y, para respetar estos compromisos, se ve empujado a convertirse en *empresario de sí mismo* (Foucault, 2007)–. La deuda no es, por tanto, una relación económica, sino moral y psicológica, que implanta una relación jerárquica entre el deudor y el acreedor (Fumagalli, 2015; Lorey, 2016).

En el análisis de las nuevas precariedades estos argumentos tienen una clara aplicación en el concepto de *capital humano*, pues ser *empresario de sí mismo* es ser gestor del propio capital humano. Este concepto se ha extendido velozmente a las prácticas concretas y es hoy hegemónico en las concepciones sobre el trabajo con las que los universitarios enfocan su inserción profesional. Es clave para entender la mutación de las formas de precariedad.

Capital humano es una vieja idea formalizada en la década de 1960 por Gary Becker y otros economistas de la corriente neoliberal. Desde entonces ha seguido un desarrollo progresivo. Inicialmente tuvo mucho eco en el ámbito macroeconómico, pero hoy se propaga a la esfera micropolítica, al curso vital de los individuos, a su vida cotidiana. En un primer momento, al compás de la influencia política creciente del neoliberalismo a lo largo de la década de 1980, el capital humano se interpretaba como el factor clave de la competitividad internacional y la base de la nueva riqueza de las naciones centrada en el conocimiento. Desde entonces, y sin abandonar el plano de la macroeconomía, ha ido ocupando espacios en la microeconomía de la vida personal.

En esta lógica del capital humano, cada individuo es propietario y responsable de un capital, que debe cuidar y hacer atractivo, ajustarlo a las necesidades del mercado y de las empresas, y ha de saber venderlo para obtener un rendimiento. Como bien mostró Michel Foucault (2007) al analizar el alcance de esta ideología del capital humano, este nos convierte a todos en empresarios. Algunos empresarios disponen de un capital físico/monetario y otros de un capital cognitivo (como es el capital humano). Los primeros pueden necesitar proveedores de capital humano a los cuales les comprarán sus servicios, lo que generará una renta para el "capitalista humano". Los más competitivos entre estos obtendrán una mejor posición. Este enfoque conlleva la idea de que todos somos capitalistas, empresarios, proveedores de servicios. El capital humano es una máquina de activación de los sujetos, que empresarializa las relaciones sociales y nos representa al otro como un competidor. Este es un inquietante escenario para las relaciones sociales y humanas que planea sobre la juventud actual.

Aunque este enfoque está muy generalizado, tiene más arraigo en el espacio de los trabajos más cualificados. Las prácticas cotidianas y las vivencias de los jóvenes con formación universitaria en las esferas del estudio y del trabajo están hegemónizadas hoy por los principios de este dispositivo que es el capital humano. Las consignas que impone giran en torno a la empleabilidad, la correcta selección y maximización del recorrido formativo, la disponibilidad, la movilidad geográfica y toda la gama de prescripciones del "contrato psicológico" que demandan las empresas (implicación, adaptabilidad). Resulta difícil para ellos eludir estas obligaciones si no quieren perder empuje competitivo o quedar eliminados.

En un interesante artículo, Michel Feher (2007) ha reactualizado los argumentos de Foucault sobre el *capital humano* añadiendo las recientes evoluciones del neoliberalismo financiarizado que Foucault no vivió. Feher otorga importancia a la idea de que el dispositivo del capital humano nos define como un stock de competencias,

sean innatas o adquiridas, reales o potenciales, que un sujeto dado debe valorizar o impedir que se desvaloricen en el mercado. La apreciación de uno mismo depende de los medios y recursos diferenciales que cada uno posee o logra. Este stock tiene una base en las competencias y capacidades físicas, estéticas, psicológico-cognitivas, sociales, financieras. Las estrategias de valorización de sí para gestionar estas capacidades condicionan las posibilidades de éxito de los individuos. Por tanto, las opciones estratégicas actúan a la manera de una cartera de valores sobre la cual los sujetos tienen que decidir.

En la lógica del *capital humano* no se distingue entre producción y reproducción. Cualquier microestrategia que sirve para mejorar alguna de las capacidades o competencias anteriores incide en la valorización, en la apreciación del sujeto de cara al mercado. Por ejemplo, cuidar el cuerpo para valorizarlo, conocer la moda o ajustarse a los protocolos del momento puede resultar determinante en el alza del valor propio. La vida y el cuerpo son puestos a trabajar para la valorización personal. Es por esto que las esferas de precariedad e incertidumbre superan la esfera laboral, mercantil o económica. Todo puede contribuir a la apreciación personal y son las estrategias personales las que pueden incrementar el valor futuro.

Esta centralidad de las estrategias individuales y la debilidad, cuando no ausencia, de una interpretación social e institucional de la realidad social está muy vigente en los discursos juveniles actuales. Cualquier joven puede tener un grupo de amigos, e incluso tener la percepción de no quedar encuadrado en la descripción anterior. Sin embargo, la idea que acaba imponiéndose es que cada uno ha de protegerse a sí mismo, como un empresario que quiere mejorar su atractivo y sus rentas futuras. Esta idea se interioriza como norma de conducta. Para ajustarse a ella, es necesario acertar en las estrategias y en las elecciones, que responden siempre a la misma función de utilidad que es la maximización futura de la renta personal. La vida es un capital al que se tiene que sacar la máxima rentabilidad.

En opinión de Feher, esta concepción de sujeto –que ya estaba presente en el modelo del *capital humano* de Gary Becker, e incluso en los planteamientos del liberalismo clásico–, se ve ampliada en la era del neoliberalismo financiero con la idea de mostrarse atractivo, mostrar un potencial. No se trata solo de maximizar la renta futura, sino de crearse una reputación, acreditarse, apreciarse, mostrar que el valor de uno mismo seguirá aumentando, generar un impacto, presentarse como capital humano "de primera". No es suficiente con cumplir con los requerimientos del mercado, es necesario ser un empresario de sí mismo y más actualmente, un "gestor de una cartera de conductas" (Feher, 2104).

En una era de incertidumbre, en la cual se da una abundancia de oferta de competencias (conocimientos y titulaciones universitarias), no basta simplemente con acumular estas, hay que anticiparse y diferenciarse, no se sabe exactamente lo que pueda suceder, cuáles puedan ser las competencias que más valor otorgarán, pero mostrarse atractivo, resultar creíble, es fundamental. Para Feher, los tiempos actuales resultan el momento de transición de un *individualismo posesivo* radicado en el liberalismo clásico a un *individualismo especulativo* en el cual "lo que yo soy es una apuesta basada en que lo que soy, será". La acumulación de reputación, la marca personal o el comportamiento *startup* serían aplicaciones al sujeto procedentes de los modelos actuales de empresa, en los cuales cómo se ofrece lo que se ofrece es tan importante como lo que se ofrece. Este último tipo de empresas son un análogo del comportamiento que se presenta como exitoso para los jóvenes universitarios.

De esta manera, el capital humano se ha convertido en un espacio de adiestramiento en la flexibilidad y de autoconstrucción de una subjetividad marcada por la idea de ser un "hombre de negocios" del propio capital humano. Como ya hemos mencionado, este modelo extiende su acción a esferas externas al propio trabajo, y con ello quedan también precarizadas. La vida se planifica muy a corto plazo, hay que apañarse con menos dinero, gestionar *just in time* el tiempo de vida y trabajo, posponer y planificar acontecimientos vitales con poca información y mucha incertidumbre. El capital humano controla el tiempo de decisión y elección de los jóvenes. Instala la precariedad en la esfera más íntima de la precariedad ontológica, donde los sujetos se hacen preguntas sobre su futuro y su existencia (Butler, 2006; Lorey, 2016). Todo ello muy en consonancia con los actuales modos de organización del trabajo respaldados por el capital y las empresas.

Desde los círculos empresariales se intensifican los mensajes dirigidos a los jóvenes, a quienes se ofrece todo un conjunto de imágenes aparentemente positivas (talento, creatividad, emprendimiento, innovación, etc.) que contienen el núcleo discursivo del capital humano. Este discurso, apoyado por un continuo *storytelling*, persuasivo y difícil de esquivar, acaba captando a los jóvenes y situándoles en el punto de mira de las estrategias empresariales de flexibilización. Los titulados universitarios son un objetivo estratégico: forman un precariado cualificado que en términos reales está engrosando a muy bajo coste los circuitos de una economía financiarizada y cada vez más global. Aunque el capital humano invita a los jóvenes universitarios a pensar y pensarse como empresarios, elogia su talento, lanza promesas, les invita a convertirse en héroes innovadores, sin embargo, para la mayoría, el escenario del trabajo *low cost* es hoy una realidad muy presente. La precariedad es aceptada como una situación de hecho por parte de los jóvenes. Aunque se anhela como provisional, es para muchos prolongada y obliga a ajustar los ciclos vitales a su ritmo.

En Italia, con una realidad juvenil similar a la española, se investiga recientemente sobre la extensión del *trabajo gratuito* y su impacto en las biografías de los jóvenes y en su vida profesional (Armano y Murgia, 2016; Coin, 2017). Prácticas en empresas, trabajo voluntario, pequeñas becas son un destino obligado de muchos jóvenes universitarios en busca de acumular méritos y experiencia, visibilizarse, acreditarse, crearse un perfil profesional y una red de contactos³. Estas necesidades crean una abundante mano de obra propensa al trabajo gratuito, que es interpretado por los jóvenes como una inversión que completa la carrera y prepara para el panorama competitivo que encuentran en el acceso a las profesiones cualificadas. Una inversión que, pretendidamente, sienta las bases de un salario diferido que se concretará en el futuro.

Esto normaliza el trabajo gratuito, que pasa a convertirse en un rasgo de cualificación y de cuidado del capital humano y que acredita a quien lo acepta como alguien dispuesto a asumir riesgos. Generalizado para todos, el trabajo gratuito impulsa una espiral competitiva a la baja en la que los jóvenes se autoexplotan más y más, lo que refuerza, de nuevo, la lógica del trabajo gratuito. En este, la única retribución es la gratificación simbólica, la *promesa* (Bascetta, 2016) de una situación mejor en el futuro, que, sin embargo, nadie asegura. La *promesa* se apoya en el marco del capital humano y del emprendedor de sí (tu puedes ser uno de los que triunfan) y está reforzada en estos últimos tiempos por el contexto de crisis y la aparente escasez de oportunidades en empleos cualificados.

Marco Bascetta (2015) ha descrito el funcionamiento de toda una *economía política de la promesa* que consigue poner a trabajar gratuitamente a una masa numerosa de jóvenes trabajadores, los vincula sentimentalmente al trabajo y establece un contrato psicológico con ellos. Les demanda entusiasmo a cambio de ofrecerles satisfacer su deseo y su necesidad de reconocimiento, acreditación y de un posible trabajo. La promesa es un capital (en manos de la empresa) que aunque sea ficticio, activa una mano de obra real, que trabaja gratis y a la que, generalmente, le es negado el valor y el carácter productivo. En el círculo vicioso que contienen estos programas de prácticas, muchos jóvenes no alcanzan el ansiado empleo ya que las empresas siempre tienen el incentivo de tener trabajadores gratuitos en prácticas y ello taponan la creación de nuevos empleos.

³ Una visión de conjunto sobre la situación y la variedad de formas de las prácticas en empresas en España, véase CCOO, 2007 y 2015.

Considerando los argumentos expuestos en este apartado, no es difícil recomponer y dar contornos a algunas de las tendencias actuales que caracterizan los trabajos que se ofrecen a los jóvenes cualificados. Tendencias que establecen un panorama abierto a las precariedades. Se trata, primero, de trabajos en los que la frontera entre lo laboral y lo personal se estrecha; las dependencias entre ambas fronteras se hacen complejas. No solo la vida se ve invadida por el trabajo, sino que lo que se decide en el recorrido vital repercute en la posición laboral. Además, en segundo lugar, se trata de trabajos marcados por las capacidades cognitivas, creativas, emotivas, difíciles de estandarizar, que aprovechan las cualidades personales; ello abre todo un escenario de nuevas formas de explotación cognitiva por parte del capital, que afectan a la calidad y a la valorización de estos trabajos. Una tercera característica es la demanda de implicación, vocación, dedicación en estos trabajos que apelan al "contrato psicológico", a la identificación con la empresa. De hecho, los juristas hablan de la extensión de los "contratos de trabajo incompletos", en los que muchos aspectos del trabajo no se recogen, quedan sin garantías. Un trabajador guiado por la vocación siempre estará dispuesto a poner más de sí en el trabajo, a autoexplotarse.

En cuarto lugar, los trabajos se identifican crecientemente como espacio para el reconocimiento. A través de este se acredita que tu prestación, tu actividad es singular, propia, diferente y toda la variada gama de adjetivos ligados al trabajo *smart*: creativa, estimulante, etc. El reconocimiento se interpreta como parte de la remuneración. Ello permite que los salarios de los jóvenes cualificados sean frecuentemente bajos. En paralelo a lo anterior, un quinto rasgo del arquetipo laboral de estos jóvenes es la glorificación de la autonomía como competencia y como situación laboral. Aunque el número de trabajadores por cuenta propia, autónomos, no haya crecido mucho en las estadísticas –por contra en los discursos empresariales– este tipo de trabajo independiente es exaltado a través de las figuras del emprendedor, del pequeño empresario y se recela del trabajo dependiente, que limita la iniciativa y frena el potencial personal.

Un sexto y último aspecto de los trabajos juveniles es su baja capacidad de negociación sobre los salarios y las condiciones de trabajo, lo que multiplica las situaciones de precariedad. La debilidad de la implantación sindical y el marco familiar protector –que supone un apoyo para los jóvenes precarios–, refuerzan el poder negociador de la empresa, que fija condiciones materiales precarias sin apenas resistencia. En los discursos de los jóvenes, las instituciones sociales están prácticamente ausentes, son discursos muy desocializados, donde predominan las salidas individuales a la hora de entender la protección social. Esto explica el vacío actual de protección social y laboral a pesar de la fuerte presencia de precariedad en sus trabajos cognitivos. Este es, sin duda, el terreno de dinámicas y cambios futuros.

2. LAS SECUELAS DE LA INCERTIDUMBRE LABORAL Y VITAL SOBRE LOS JÓVENES

En el léxico de la precariedad juvenil, el concepto de incertidumbre ocupa un lugar central. Muy utilizado por los especialistas de la cuestión juvenil, sigue siendo una categoría de análisis útil a pesar de su subjetividad, de la dificultad de fijar sus contornos y de su propensión al estereotipo. No quisiéramos cerrar este artículo, un tanto recargado de argumentos teóricos, sin concretar algunas de las dimensiones y conceptos expuestos en las anteriores páginas. Utilizaremos para ello las entrevistas procedentes de una reciente investigación sobre la precariedad e incertidumbre de los jóvenes universitarios afectados por los procesos de fuga de cerebros en la reciente crisis de 2007 (Muñoz Rodríguez, 2016). Así, a través de la voz de estos jóvenes, contenida en las entrevistas, nos acercaremos a su realidad concreta y recogeremos sus expresiones, que ilustran con elocuencia y con enorme capacidad de condensación sus vivencias y prácticas en torno a la precariedad vital.

Entre estos jóvenes, la incertidumbre es percibida como un proceso que dificulta íntegramente la viabilidad de sus vidas y que las impregna de precariedad, de la precariedad vital que hemos repetido en páginas anteriores. De hecho la expresión "*Vidas inviables*", extraída de una de las entrevistas, muestra una fuerte condensación de dramatismo. El futuro ya no guía los pasos, el destino se presenta como ausencia de destino y cuesta encontrar desarrollos de carrera lineales y homogéneos. La incertidumbre es acumulativa y abre bifurcaciones insospechadas en los itinerarios de los jóvenes universitarios. Puede implicar para muchos de ellos olvidarse de aspirar a trabajar en puestos de trabajo acordes a su formación para ocuparse en empleos de baja cualificación sin perspectivas de futuro concretas. En ocasiones, se dan pasos hacia atrás, obteniendo empleos cualificados que posteriormente no tienen continuidad y obligan a volver a la casilla de salida del desempleo o de la aceptación de malos empleos para salir del paso.

Esta fragilidad ocupacional dificulta el asentamiento de etapas progresivas y, por añadidura, es multidimensional ya que el traspies de la pérdida del empleo impacta, primero, en la identidad laboral, con la aceptación de malos empleos; segundo, en la identidad educativa, con el replanteamiento del valor del título universitario; tercero, en la identidad profesional, donde se produce una lucha entre la vocación por el oficio deseado y la necesidad de adaptarse a un mercado de trabajo escaso de buenas oportunidades profesionales; y, cuarto, en la identidad como adulto, pues muchas veces supone dar pasos atrás en el proceso de autonomía —una de las secuelas de la reciente crisis ha sido el incremento de los llamados *boomerang kids*, jóvenes que habiéndose emancipado retornan al hogar familiar como consecuencia de un despido y la consiguiente falta de ingresos (Gentile, 2010)—.

En resumen, en la esfera laboral, los jóvenes perciben ya nítidamente que tendrán que cambiar a menudo de empleo y de tipo de ocupación desempeñada. En otro fragmento de las entrevistas mencionadas, una joven entrevistada utiliza un símil muy elocuente para describir estas trayectorias: "*vidas puzzle*". La vida es sentida como un puzzle.

Además del ámbito de lo laboral, la incertidumbre también se presenta en una esfera de importancia fundamental en la juventud: la incertidumbre educativa. En este caso, la incertidumbre se expresa en la vivencia de los jóvenes de una desvalorización de sus títulos y de una frustración de las expectativas educativas, de conseguir un buen empleo adecuado a su formación. Este proceso de desvalorización es alentado por el bombardeo discursivo procedente de las empresas. Estas mantienen que en las sociedades informacionales y del conocimiento en las que vivimos, el capital humano se desvaloriza rápidamente y es necesario incorporar nuevas "*inversiones*" educativas para renovarlo y estar a la altura de las competencias que demanda el mercado. Ello desencadena una espiral de estrés formativo entre los jóvenes acerca de la elección conveniente de los estudios.

Este proceso se desarrolla en la mayor de las incertidumbres, ya que nadie sabe exactamente cuál puede ser la elección adecuada y las decisiones se toman a tientas. No hay garantías claras en el ajuste formación/empleo, pero, en todo caso, el proceso de decisión va configurando un joven consumidor de formación, sujeto a la elección racional, motivada y centrada en las supuestas necesidades del mercado de trabajo y guiada por las borrosas señales que este envía. Esta interpretación bur-sátil va cambiando constantemente el valor de las profesiones y decide el atractivo del título. Una mala elección puede hacer perder la carrera de la competitividad, ante la sobreabundancia de titulados.

La incertidumbre se presenta aquí como desconocimiento acerca de si se poseen las cualidades suficientes para competir en este ecosistema formativo/laboral. Como reconocen los jóvenes entrevistados cuyas expresiones venimos recogiendo, "*ya no es suficiente graduarse, ahora hay que ser el número uno*". Ello les predispone a entrar en una puja descendente del valor de su trabajo que les lleva a aceptar salarios bajos, trabajar gratis en prácticas encadenadas, admitir formas contractuales sin garantías, ofrecer la máxima disponibilidad para la movilidad laboral. Todo ello se concibe como una inversión en pos de un empleo que muchas veces no llega o como modo de atesorar experiencia, curriculum y diferenciarse de los competidores. En esta subasta de empleo, el mundo de la empresa tiende a desvalorizar los títulos expedidos por la universidad –que son ya un mínimo exigido– y, cada vez más, demanda competencias en el terreno de la implicación psicológica y emocional del em-

pleado. Demandas de alta exigencia para los salarios *low cost* que se ofrecen. La penetración de la lógica del capital humano, que ya hemos mencionado, ha abierto una nueva etapa de movilización y activación de la fuerza de trabajo donde los jóvenes se llevan la peor parte.

No puede cerrarse este apresurado recorrido por las vivencias juveniles de incertidumbre sin mencionar el proceso de movilidad laboral forzada al extranjero que sufren los jóvenes y que se ha agudizado en estos últimos años en el marco de la crisis. Es probablemente el fenómeno que mejor representa la incertidumbre debido a que toca todas las dimensiones de la vida de un joven: las relaciones familiares, de amistad, sentimentales, laborales, educativas y de integración social en los países de destino y, finalmente, la dimensión existencial que lleva directamente a muchos de estos jóvenes a plantearse la pregunta de “¿cuándo me asentaré?”. Estas vivencias de pérdida o paréntesis vital se manifiestan en la frase de uno de los jóvenes entrevistados con experiencia de trabajo en el extranjero, que cierra sus declaraciones con la frase: “*mi vida está ahora en dos maletas*”.

Este proceso de movilidad forzada se lleva a cabo de manera individualizada e invisibilizada. El discurso empresarial vigente lo interpreta como un proceso personal, de desarrollo profesional. Con ello se silencia la realidad de que, mayoritariamente, la movilidad ha sido no deseada y se traslada al ámbito individual un problema de índole social. Se justifican, además, todas las precariedades que estos procesos migratorios conllevan, pues se consideran como pruebas que endurecen a quien las vive y refuerzan el carácter, adiestran. En este clima discursivo no se ponen en marcha recursos sociales desde las administraciones que pudieran ayudar a paliar la incertidumbre y los daños personales que muchos jóvenes sufren. No a todos les va bien en esta carrera de obstáculos⁴.

CONCLUSIONES

En este apretado recorrido por las nuevas precariedades e incertidumbres juveniles, nada sería más deseable que poner una conclusión final esperanzadora y bien trabada para actuar contra la precariedad. Sin embargo, no es esta la percepción que se desprende de este texto. Muy al contrario, nos encontramos en un momento de especial incidencia de la incertidumbre que han de sobrellevar los jóvenes. A las

⁴Un repertorio de los males mentales y existenciales de la precariedad puede verse en Rendueles, 2017.

tradicionales precariedades laborales, se les han sumado otras nuevas que afectan a capas más profundas de la subjetividad e identidad de la juventud.

Estas nuevas precariedades están en estrecha relación con el auge del paradigma del capital humano, al que se suman las nuevas formas de organización del trabajo, el protagonismo de los mercados financieros en la economía y el imparable ascenso de un tecnoliberalismo que idolatra la empresa, la desregulación y el espíritu emprendedor. Estos procesos conforman un escenario que está propiciando dinámicas precarizadoras del trabajo y la vida, ya que los poderosos actores económicos e institucionales que los guían conciben la incertidumbre y el riesgo como una virtud generadora de innovación y rentabilidad. Por ello, esta nueva doctrina, presidida por el capital humano, contribuirá, sin duda, a escribir las páginas más sombrías del libro negro de la precariedad que verá la luz en un futuro.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO BENITO, L. E. y FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. (2015): La razón disciplinaria: los efectos de la financiarización en la vida social. *Gaceta sindical: reflexión y debate*, nº 24, p. 95-110.
- ÁLVAREZ BLANCO, P. y GÓMEZ L.-QUIÑONEZ, A. (coord.) (2016): *La imaginación hipotecada. Aportaciones al debate sobre la precariedad del presente*. Madrid: Libros en acción.
- ARMANO, E. y MURGIA, A. (a cura di) (2016): *Le reti del lavoro gratuito*. Verona: Ombre Corte.
- BASCETTA, M. (2016): *Al mercato delle illusioni. Lo sfruttamento del lavoro gratuito*. Roma: Manifestolibri
- BASCETTA, M. (a cura) (2015): *Economia politica della promessa*. Roma: Manifestolibri.
- BERARDI, F. (2017): *El trabajo del alma. Alienación, Extrañamiento, Autonomía*. Madrid: Enclave Libros.
- BUTLER, J. (2010): *Marcos de guerra. Las vidas lloradas*. Barcelona: Paidós.
- CCOO (2007): Jóvenes y prácticas en los centros de trabajo. ¿estancias formativas o relaciones laborales encubiertas? *Cuadernos de Información Sindical*, nº 77, pp. 1-54.
- CCOO (2015): *Aprendices, becarios y trabajo precario. Guía sobre prácticas en la empresa para representantes sindicales*.
<https://www.ccoo.es/120783d5a984807c630c0304a75f13f1000001.pdf>
- COIN, F. (2017): *Salari rubati. Economia politica e conflitto ai tempi del lavoro gratuito*. Verona: Ombre corte.

- DE BLOOIS, J. y KORSTEN, F. (2015): Che ne sarà della precarietà? Possibili futuri di un concetto. En Contarini, S y Marsi, L. *Precariato. Forme e crítica della condizione precaria*. Verona: Ombre corte.
- FEHER, M. (2007): S'apprécier, ou les aspirations du capital humain, *Raisons politiques*, nº 28 (4). pp. 11-31.
- FEHER, M. (2014): La condición neoliberal. Crédito, autoestima y vínculo. *La Maleta de PortBou*, nº 6 julio-agosto 2014.
- FOUCAULT, M. (2007): *Nacimiento de la biopolítica: Curso del Collège de France (1978-1979)*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- FUMAGALLI, A. (2015): Debito. En Morini, C. y Vignola, P. *Piccola enciclopedia precaria*, Milano: Agenzia X.
- GENTILE, A. (2010): De vuelta al nido en tiempos de crisis. Los boomerang kids españoles, *Revista de Estudios de Juventud*, nº 90, pp. 181-203.
- LAVAL, Ch. y DARDOT, P. (2013): *La nueva razón del mundo: Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Barcelona: Gedisa.
- LAZZARATO, M. (2006): *Políticas del acontecimiento*. Buenos Aires: Tinta Limón, 2006.
- LAZZARATO, M. (2013): *La fábrica del hombre endeudado. Ensayo sobre la condición neoliberal*. Buenos Aires: Amorrortu.
- LOREY, I. (2016): *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Madrid: Traficantes de sueños.
- MOLDES, R. y GÓMEZ, F. (eds.) (2015): *¿Por qué te vas? Jóvenes españoles en Alemania*. Madrid: Los libros de la Catarata.
- MORINI, C. (2015): Impermanenza, en Morini, C. y Vignola, P. *Piccola enciclopedia precaria*, Milano: Agenzia X.
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, D. (2016): *L'activació i el capital humà en els processos de precarització de la joventut universitària en el context de la fuga de cervells*. Tesis doctoral en el Programa Oficial de Doctorado en Ciencias Sociales, del Trabajo y de los Recursos Humanos, Universitat de València. En línea: <http://roderic.uv.es/handle/10550/53665>
- MUÑOZ RODRÍGUEZ, D. (2014): Criades globals: noves formes de precarització de les joves universitàries en situació d'au pair, *Quaderns de Ciències Socials* nº 28, 3-29.
- RENDUELES, G. (2017): *Las falsas promesas psiquiátricas*, Madrid: La Linterna Sorda.
- SANTOS ORTEGA, A. (2013): Fuga de cerebros y crisis en España: los jóvenes en el punto de mira de los discursos empresariales. *Áreas, Revista Internacional de Ciencias Sociales* nº 32.

- SANTOS ORTEGA, A. (2014): La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor, *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, nº 127, p. 29-43.
- SANTOS ORTEGA, A. y MUÑOZ-RODRÍGUEZ, D. (2017): The Entrepreneur within the Framework of the Europe 2020 Strategy. The Route of the Entrepreneurial Activation Idea in the European Union. En RAMOS, J. y DEL CAMPO, E. *Austerity and the Implementation of the Europe 2020 Strategy in Spain. Re-shaping the European Productive and Social Model: a Reflexion from the South*. Bruselas: Peter Lang.
- SERRANO, A. (2016): Colonización política de los imaginarios del trabajo: la invención paradójica del 'emprendedor'. En GIL CALVO, E. (2016) *Sociólogos contra el economicismo*, Madrid: Libros de la Catarata.

Amparo Serrano
Laureano Martínez

El modelo cultural del emprendedor en las
políticas de empleo: del vínculo salarial al
rendimiento individual



Ebene (bei Hamburg). Paul Adolf Seehaus.

Asistimos a un proceso de extensión de un nuevo referencial cultural con el que pensar el empleo: el paradigma del emprendedor. Esta reformulación de los referenciales culturales con los que pensamos la injusticia en el trabajo tiene importantes consecuencias en las opciones propuestas para poder combatirla. La extensión del referencial del emprendedor es un importante exponente de un proceso de debilitamiento de los imaginarios colectivistas con los que se ha podido pensar y actuar frente a la vulnerabilidad. Este artículo identifica y discute algunos de sus aprioris así como las implicaciones políticas de este modelo cultural.

1. INTRODUCCIÓN

ESTAMOS asistiendo estos últimos años a una intensificación en los procesos de asedio cultural a nuestros imaginarios colectivos. Las transformaciones en el modelo productivo, junto a una fragilización política de los modelos culturales solidaristas, explican en parte la extensión, desde diversos frentes (sistema educativo, políticas de empleo, medios de comunicación, etc.), de un *nuevo* referencial cultural para pensar el trabajo, el empleo y la exclusión social: el paradigma del emprendedor. Esta reformulación de los referenciales con los que pensamos la injusticia en el trabajo tiene importantes consecuencias en las opciones con las que nos imaginamos como colectivo para poder combatirla.

Como ya se ha argumentado en trabajos anteriores (Castel, 1997; Cabrera, 2004), la institucionalización de la sociedad asalariada ha sido posible no solo por la capacidad y la posibilidad (dadas las condiciones sociales y económicas) de los actores sociales de transformar sus recursos de poder (instauración del derecho del trabajo; institucionalización de las redes de protección colectiva en las fábricas; instalación de la gramática del seguro) sino también por la extensión de representaciones colectivistas acerca de los problemas ante los que nos enfrentamos. Instrumentos de regulación social del mercado como son el derecho, el seguro o la negociación colectiva fueron posibles por (pero también han sido condición de) la extensión de modos de imaginar la subordinación económica en términos de injusticia política. Estas condiciones discursivas han permitido el nacimiento del desempleo, desligado semánticamente de la categoría de pobreza (Salais, 1990; Topalov, 1994), y del empleo (el trabajo nombrado bajo representaciones políticas, Prieto, 2014). De este modo, el desempleo no es solo falta de empleo, sino que es (pasa a ser) también una denuncia social. El empleo no es solo un intercambio entre prestación y remuneración, sino que pasa también a ser una relación política tutelada colectivamente.

Tras este ejercicio de ingeniería semántica, la libertad y el rendimiento dejan de fundarse en méritos individuales para pasar a visibilizarse las condiciones colectivas y sociales que permiten el ejercicio de la libertad y el éxito personal. La potencia, por ello, se va a fundamentar en el reforzamiento de las relaciones de interdependencia, en un contexto social en donde, paradójicamente, tal y como plantea Durkheim, la creciente autonomía individual es indisociable del reforzamiento de los lazos de interdependencia.

Asistimos, sin embargo, a un debilitamiento creciente de esta gramática colectivista cuya principal expresión es la deconstrucción del empleo. Uno de los principales vectores y espacios de esta reformulación y crisis de la noción de empleo están siendo las políticas de empleo. Más allá de ser expresión de modos institucionalizados de intervenir frente a la crisis del empleo, las políticas de empleo pueden entenderse como tecnologías dirigidas a construir un modo de entender el empleo y nombrar su problematicidad (Keune y Serrano Pascual, 2014). Este es el caso con la creciente popularización del mantra del emprendimiento (Martínez, 2017; Santos Ortega, 2014). La extensión del referencial del emprendedor es un importante exponente de este proceso de debilitamiento de los imaginarios colectivistas con los que se ha podido pensar y actuar frente a la vulnerabilidad. En este artículo se hace una revisión somera de algunos trabajos anteriores que permita rastrear este proceso de reformulación ideológica. Se argumenta que la extensión y asentamiento de este (nuevo) modelo de trabajador no es un proceso espontáneo surgido de forma súbita, sino que es el resultado de una evolución paulatina cuya reconstrucción genealógica posibilita entender su eficacia simbólica.

PRODUCCIÓN POLÍTICA DE DICOTOMÍAS SEMÁNTICAS: EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE AL DERECHO AL TRABAJO

En el núcleo de las aporías susceptibles de ser convertidas en conflictos políticos se ha encontrado, a lo largo del siglo XX, la condición asalariada (Castel, 1997). El derecho laboral ha sido un importante exponente de este proceso, pues ha permitido constituirse en garante de los principios y fundamentos que han articulado las éticas de las sociedades modernas: condición de la autonomía y libertad de las partes y requisito necesario para la desmercantilización (la provisión de espacios sociales no regidos por las lógicas inexorables y vulnerabilizadoras del mercado, tal y como señaló Polanyi (1944)). Previo a esta institucionalización de la condición asalariada, el trabajo, como una mercancía más, era sometido a una regulación puramente mercantil. La libertad que reclamaba el liberalismo, que presupone la igualdad de las partes, no pudo conseguirse solo con la desaparición en 1834 de las reglamentaciones gremiales que

impedían el libre funcionamiento del mercado de trabajo, ya que el ejercicio de libertad requiere una posición de igualdad entre partes contratantes. El derecho del trabajo surge para regular las especificidades de una relación laboral cuya naturaleza es por definición asimétrica. Cuestiona el individualismo del derecho civil otorgando protección frente a posibles abusos hacia la parte contratante débil de la relación laboral (en términos de salarios, de extensión de la jornada o de medidas de seguridad) y delimitando la responsabilidad del empleador frente a su trabajador.

Tal y como desarrolló Didry (2016), la ruptura con respecto al código civil que supuso la aparición del derecho del trabajo va a implicar una forma diferenciada de percibir la relación con el empleador y un modo distinto de representar al trabajador. La entrada del contrato de trabajo en la lengua del derecho supone, en palabras del autor, una verdadera revolución, ya que establece la existencia de un vínculo personal y exclusivo entre el trabajador que ejecuta el producto y quien dispone de este para su venta, lo que sitúa al primero como parte de un colectivo uniforme de trabajadores vinculados a un mismo empleador y hace al segundo responsable ante sus asalariados (Didry, 2016: 12). El contrato laboral va a suponer una vinculación socialmente regulada entre ambas partes otorgando al trabajador recursos de poder frente a la desigualdad que caracteriza la relación laboral (mecanismos protectores frente a posibles abusos que resultan de la autoridad del empleador, instrumentos de participación en las decisiones que le afectan, etc.).

A partir de los años noventa asistimos a un proceso de reformulación de los modos de intervenir y de concebir la precariedad y la vulnerabilidad en el empleo. Un importante exponente de este proceso es la reformulación política de los objetivos centrales hacia los que se dirige el estado social a través de las políticas de empleo: se pasa de una estrategia de intervención centrada en el (des)empleo, como fenómeno social y estructural, a una estrategia articulada en torno a la (des)empleabilidad, como proceso fundamentalmente subjetivo e individual.

La empleabilidad, promovida en gran medida por las instituciones europeas, ha supuesto un giro copernicano (Santos y Serrano Pascual, 2006) en los modos de imaginarnos como sociedad y de construir al trabajador. Esta noción, que proviene de un marco semántico médico (Gazier, 1998), va a implicar un cambio de orientación en la problematización del disfuncionamiento del mercado de trabajo. La metáfora del mercado de trabajo nos permitió pensar el desempleo como un problema de desajuste de la oferta y de la demanda, pero la perspectiva política que entiende el desempleo como falta de puestos de trabajo ha permitido poner el énfasis problematizador en la demanda de mano de obra (el funcionamiento del mercado). Si esta metáfora, que hace al empleo el resultado de dinámicas de ajuste mercantil, continúa vigente, la empleabilidad va a suponer un deslizamiento de carácter metonímico a

la hora de entender los problemas de inserción laboral. Esta noción va a inducir la interpelación de los factores vinculados con la oferta: falta de competencias técnicas (formación), procedimentales (orientación) y morales (actitud hacia el trabajo) de determinados colectivos de trabajadores (jóvenes, fundamentalmente).

El deslizamiento metonímico del desempleo hacia la des-empleabilidad ha implicado un cambio de óptica: se pasa de una perspectiva estadística, homogénea, estandarizada a una orientación individualizadora dirigida a intervenir en las motivaciones y actitudes del trabajador (Demazière, 1993; Gautié, 2002). De este modo, la mirada problematizadora, que promueve la politización de una situación, cambia de sentido. Se pasa de cuestionar los procesos globales de disfuncionamiento del mercado a un tratamiento heterogéneo de los desempleados, particularmente a aquellos en riesgo de exclusión. La noción de empleabilidad induce una concepción individualizadora del problema de desempleo y de la vulnerabilidad en el trabajo, y parte de una representación deficitaria de los colectivos a los que va dirigida. El nacimiento de la empleabilidad es, por tanto, performativo: revitaliza una noción individualizadora del (candidato a) trabajador frente a la concepción previa homogeneizadora, colectivista y desresponsabilizante; reformula los criterios de explicación y atribución de responsabilidades (concepción deficitaria del colectivo en riesgo) y activa una representación mercantilizadora, que naturaliza las demandas económicas y promueve subjetividades dóciles (adaptativas) frente a las demandas del mercado.

El hecho de que esta noción fuera aplicada, de forma prioritaria, a grupos en riesgo como los jóvenes ha permitido su extensión al resto de los colectivos sociales. Los jóvenes constituyen, en el ámbito de las políticas de empleo, una avanzadilla en el laboratorio de las políticas de empleo (Serrano Pascual y Martín Martín, 2017). Su orientación hacia la lucha contra el desempleo de este grupo social, construido socialmente en términos deficitarios (falta de experiencia laboral, inmadurez, carencia de autonomía, etc.), ha permitido sortear las posibles resistencias que hubieran podido activarse si se hubiera aplicado con otros colectivos de trabajadores.

Este tipo de perspectiva ha evolucionado hacia dos tipos de orientaciones políticas fundamentalmente. Por un lado, ha reforzado una de las políticas de empleo más populares en el contexto español: la aplicación de bonificaciones fiscales, reducción de las cotizaciones sociales u otros estímulos dirigidos a facilitar la inserción de colectivos desfavorecidos. Desde esta perspectiva, los problemas de inserción se han debido al excesivo coste que supone a un empleador contratar a estos grupos, dada su escasa productividad, lo que les situaría en una frágil posición frente a otros colectivos de trabajadores.

Por otro lado, un segundo tipo de orientaciones dominantes en el contexto español ha consistido en la revisión de las condiciones protectoras del derecho laboral, al deslizarse la empleabilidad hacia el mantra de la adaptabilidad. A través del eufemismo de la reforma laboral, se ha venido realizando una importante reformulación del derecho del trabajo, facilitando una tendencia creciente a la flexibilización de las modalidades de contratación. Esta orientación se ha acelerado con la instalación del paradigma de la flexiguridad, que ha supuesto una importante deconstrucción política del derecho laboral (Fernández Rodríguez y Serrano Pascual, 2014). Esta noción implica un deslizamiento metonímico del mercado de trabajo hacia su regulación: el derecho laboral aparece como un obstáculo para promover el empleo y no como parte de la solución. La flexiguridad reformula el concepto de seguridad: de la seguridad del ancla a la de las alas. Se trata de facilitar las transiciones entre puestos de trabajo, que permita a las empresas ajustarse a los vaivenes incesantes de la economía. Una economía dinámica requiere facilitar los movimientos perpetuos y flujos permanentes del capital y para ello reclama una adaptabilidad constante tanto de las instituciones sociales (entre otras, el derecho laboral) como del trabajador.

Este paradigma induce un cambio en las atribuciones asignadas al estado social: de la protección frente al mercado a la protección del mercado. El mercado y la economía serán representados bajo metáforas naturalizadoras que lo excluyen de una posible intervención política. Además de facilitarse un cambio en la atribución de responsabilidades frente a la vulnerabilidad del trabajador (de la empresa al estado e individuo), esta perspectiva de la flexiguridad ha inspirado un tipo de políticas dirigidas a la provisión de figuras contractuales atípicas, y la intervención en el régimen jurídico de la condición asalariada, produciendo nuevas categorías intermedias e híbridas entre el empleo, el desempleo y la formación. Estas categorías habitan zonas grises en términos reguladores, promoviendo nuevos modos de pensar el empleo así como dificultades a la hora de identificar sus límites semánticos (falsos autónomos, falsos becarios, falsos empleos o subempleo, falsos inactivos o desanimados, etc.) (Serrano Pascual y Jepsen, en prensa).

Se ha instaurado como un *apriori* del debate (político pero también, en ocasiones, científico) acerca del trabajo y de su crisis una falsa dicotomía entre el derecho del trabajo y el derecho al trabajo, en donde prevalece una perspectiva que nos aboca a elegir, de forma inexorable, entre más trabajo o mejor trabajo. Sin entrar a discutir el carácter falaz de tal dicotomía, es importante destacar la reformulación radical que estas orientaciones están originando en el concepto de trabajo y de trabajador, así como en la relación política del trabajador con el empleador.

DE LA EMPLEABILIDAD A LA *EMPREABILIDAD*: LA REFORMULACIÓN POLÍTICA DE LA CATEGORÍA DE TRABAJADOR ASALARIADO

Tal y como se argumentó anteriormente, las políticas de empleo no van solo dirigidas a la reducción del desempleo sino que participan también en la batalla por nombrarlo, por reconceptualizar y resignificar el empleo y su carencia. En este sentido, es importante rastrear la participación de las políticas de empleo en la producción de culturas laborales, en la promoción de un nuevo “sentido común” acerca del trabajo (esto es, presunciones acerca de qué significa el trabajo, quién es responsable de la vulnerabilidad laboral y cuáles son los principios morales que definen al “buen” trabajador).

Las transformaciones operadas en la regulación del trabajo corren parejas con un proceso de redefinición del significado y sentido del trabajo como categoría central de ordenamiento social. Uno de los más importantes exponentes de este proceso es la creciente extensión en el momento actual del modelo referencial del emprendedor (Martínez, 2017; Santos, 2014; Serrano Pascual, 2016). Esta creciente atención a la cuestión del emprendimiento como motor y condición de desarrollo económico ha tenido su reflejo innegable en las políticas de empleo, dando lugar a lo que podríamos denominar como la “empreabilidad”.

Las recientes iniciativas políticas dirigidas a los jóvenes inciden en el proceso puesto en marcha, al que hemos aludido en el apartado anterior, consistente en reforzar la adaptabilidad y responsabilización del trabajador, en un contexto de profunda precarización y vulnerabilidad del trabajo. La crisis económica ha acelerado de modo muy notable el ya de por sí profundo desequilibrio de fuerzas entre los actores económicos y sociales, y, con ello, ha radicalizado estas tendencias hacia la individualización y exigencia de responsabilidad individual, por un lado, y a la profundización de la precarización y deconstrucción del empleo, por otro. Emblemático de esta tendencia es la reciente producción política de una pseudomitología del héroe resiliente que renace de sus cenizas (crisis económica), encarnado por la figura del valiente emprendedor. La eficacia política de esta figura radica en que se instituye como un mecanismo compensatorio de carácter individual frente a la vulnerabilidad causada por el debilitamiento de mecanismos colectivos empoderadores. En un marco de retroceso de las protecciones sociales colectivas, se ofrece una instancia de identificación que resulta “seductora” puesto que se construye a partir de un conjunto de características valoradas como positivas (autonomía, creatividad, proactividad) pero cuya lógica estratégica se orienta hacia la responsabilización individual frente a los riesgos sociales.

Esta figura es incorporada, en gran medida, en las recientes orientaciones de las políticas de lucha contra el desempleo juvenil, y más concretamente, la reciente Estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven del gobierno español (EEEJ) (Real Decreto-ley 4/2013). La EEEJ hace del programa de Garantía Juvenil uno de sus más importantes ejes de intervención, y cuenta con el apoyo financiero del Fondo Social europeo. En esta estrategia se hace de la vía emprendedora el camino de salida de la crisis y la garantía de crecimiento, creación de empleo y empleabilidad de los jóvenes.

El principal objetivo del Plan de Garantía Juvenil es que todos los jóvenes menores de 25 años accedan a una oferta de empleo, educación continua, formación de aprendiz o periodo de prácticas en el plazo de cuatro meses inmediatamente posterior a la finalización de la educación formal o al paso a la situación de desempleo. En el caso español, estas estrategias se han orientado en dos direcciones fundamentalmente. En primer lugar, apelando a la empleabilidad, se continúa con la tendencia anterior a la provisión de una serie de figuras contractuales “atípicas” y de vías alternativas para la inserción laboral de los jóvenes (contratos formativos, prácticas no laborales en empresas, adaptación de algunas de las fórmulas que ya existían como el contrato a tiempo parcial, etc.) a través de incentivos y bonificaciones fiscales. A pesar de la dudosa eficacia de estas medidas, tal y como se ha puesto de manifiesto en diversos estudios (Álvarez Cortés, 2014; Calvo Gallego, 2014; Pastor, 2015; Rodríguez-Soler y Verd, 2015), esta orientación está profundizando, nuevamente, en la precarización de las modalidades contractuales dirigidas a los jóvenes (Calvo Gallego, 2014; Rodríguez-Soler y Verd, 2015). De este modo, se ha construido un espacio diversificado y fragmentado de inserción, caracterizado por la atipicidad y la desestandarización del empleo. Se trata de modalidades muy diversas que comparten el hecho de que su tipicidad viene definida por su atipicidad (el distanciamiento de la norma de empleo).

Un segundo eje central en la estrategia de Emprendimiento y Empleo Joven, así como del programa de Garantía Juvenil, es su paquete de medidas de apoyo a emprendedores y de acompañamiento del nuevo emprendedor. Estas medidas que contempla el programa de Garantía Juvenil para promover el emprendimiento suponen una de las partidas más significativas y comprenden, entre otras, las siguientes iniciativas: fomento de la cultura emprendedora; creación de oficinas en los Servicios Públicos de Empleo especializadas en el asesoramiento; tarifa plana para autónomos; compatibilización de la prestación por desempleo con inicio de actividad emprendedora; capitalización de la prestación por desempleo y “segunda oportunidad” (posibilidad de acceder a la reanudación del derecho a una prestación por desempleo) (Rodríguez y Ramos, 2016).

En ambos casos, el emprendedor es construido como el gestor dinámico y productivo de uno mismo. Este “trabajo del imaginario” se concentra en un proyecto de ingeniería del yo, que hace desaparecer de la mirada las relaciones políticas, la asimetría de poder que caracteriza la relación asalariada, el conflicto y la vulnerabilidad. La categoría de emprendedor no representaría sino un deslizamiento metonímico de sentido de nociones clave del lenguaje de la protección social. Estos deslizamientos implicarían una colonización de estas nociones por voces/acepciones contrarias a su sentido original.

Estos discursos institucionales orientados al emprendimiento pueden funcionar como apelaciones paradójicas (Crespo Suárez y Serrano Pascual, 2013): se construyen como demandas morales empoderadoras (tomar las riendas de la propia vida, asertividad, coraje) en contextos que, con frecuencia, se caracterizan por la carencia de recursos o capitales (culturales, simbólicos, sociales) adecuados para su realización. En otros términos, los individuos deben comportarse como “empresarios de sí mismos”, lograr autonomía (y éxito social), obviando, a un mismo tiempo, las condiciones colectivas que posibilitan tal autonomía. Como ha señalado Ehrenberg (2010), la autonomía deja de ser una “aspiración” sustentada en mecanismos sociales para ser una “condición”. Autonomía deja de significar una mayor libertad de participación en las decisiones políticas, para pasar a entenderse como una transformación en el espíritu de la acción, en la capacidad de gobernarse y actuar por sí mismos (Ehrenberg, 2010, p. 257). Con esta reformulación de la noción de autonomía, la legitimidad de las normas con las que se autogobiernan los individuos autónomos deja de radicar en su apelación a códigos universales (el derecho, la moral), para pasar a fundamentarse en el desempeño individual. Como consecuencia de ello, la idea de justicia se desplaza hacia la noción de “merecimiento individual”.

En este contexto, por un lado, el emprendimiento, construido por oposición a la categoría del trabajador asalariado (Martínez, 2017), podría interpretarse como una forma de liberarse de la subordinación que caracteriza a la relación asalariada o, alternativamente, como un modo de redefinir el papel y lugar que juega el empleo en la vida de las personas (véase, por ej., la iniciativa del “mompreneurship”, Korsgaard, S., 2007). Por otro, la cuestión del emprendimiento está vinculada con un proceso disciplinario de interpelación política, dirigido a los jóvenes y a otros colectivos vulnerables, que reclama la hegemonía de este principio de acción como modo de reconfigurar moral y políticamente qué significa ser trabajador. Es, por tanto, expresión del papel que está adoptando el referencial identitario de la autoempresa como epicentro del orden social. Desde esta perspectiva, la *empreabilidad* consistiría en la promoción de un cambio cultural. Esta estrategia, dirigida a promover una “revolución cultural” (Comisión Europea, 2013, p. 4-5), implica una apelación identitaria (Crespo,

2015): la producción de nuevos sujetos del trabajo y, con estos, específicas competencias emprendedoras y renovados mecanismos de sujeción en el trabajo (Amigot Leache y Martínez, 2013). Se promueven así, desde diversos frentes, un conjunto de competencias que se estiman imprescindibles para la inserción social de los jóvenes, pero sobre todo para su reconocimiento y validación como sujeto económico.

Por tanto, el reciente deslizamiento de sentido de la empleabilidad hacia la *empreabilidad* es exponente del creciente énfasis en la reformulación de las mentalidades como principal vector de salida de la crisis, de adaptación a las nuevas condiciones productivas y de lucha contra el desempleo. Estos programas constituyen una importante expresión del creciente énfasis por parte de las políticas públicas en promover un cambio en la mentalidad de la juventud como principal mecanismo de lucha contra el desempleo. Esta apelación a la mentalidad como foco de intervención a la hora de hacer frente a la crisis de empleo está conformando nuevas demandas bajo las que se construye y articula el “buen trabajador”. Este proyecto de ingeniería cultural es particularmente notorio en el contexto actual de profunda fragilización política de algunos grupos de trabajadores que resulta de las transformaciones experimentadas en el modelo productivo (digitalización de la economía) y el impacto de la crisis económica (deconstrucción del estatus jurídico del empleo asalariado, cambio en las gramáticas de lo social, atomización del sujeto político, nacimiento del cibertariado, etc.).

LOS APRIORIS DE LA EMPREABILIDAD EN LA ESTRATEGIA DE LUCHA CONTRA EL DESEMPLEO

Los programas de *empreabilidad* se sustentan, sin embargo, en dos cuestionables supuestos: que la iniciativa emprendedora constituye la base del dinamismo económico, de la mejora de la empleabilidad y de la creación de empleo, y que la promoción de la potencia emprendedora de los jóvenes pasa por una intervención en las mentalidades y culturas del trabajo (reformulación de las políticas educativas y de empleo).

La primera asunción ha generado un importante debate en torno a la supuesta existencia de un déficit de competencias emprendedoras en la UE en general y en España en particular en comparación con otras regiones o países, y que a ello se deberían los problemas de crecimiento y empleo. Este argumento se apoya en indicadores estadísticos acerca de las actitudes y preferencias de la población hacia el trabajo por cuenta ajena o el trabajo por cuenta propia, asociando este último a la noción de “iniciativa emprendedora”. De esta forma, por ejemplo, el *Plan de Acción*

sobre Emprendimiento 2020 de la Comisión Europea (2013) sostiene que el emprendimiento como motor de la recuperación económica en Europa está fallando, puesto que “la proporción de personas que prefieren trabajar por cuenta propia antes que convertirse en asalariadas ha disminuido”. Según datos del *Eurobarómetro* de 2012, esa proporción habría bajado hasta el 37%, mientras “en los Estados Unidos y China esta proporción es mucho mayor: el 51% y el 56% respectivamente” (Comisión Europea, 2013, p. 4).

Este tipo de argumentos ha suscitado diversas críticas. Por un lado, se ha cuestionado la arbitraria asociación entre “emprendimiento” y “trabajo por cuenta propia”, como si se trataran de fenómenos indistintos o asimilables (Molina Navarrete, 2013; Suárez Corujo, 2017). Por otro, se ha discutido la arbitraria comparación entre sociedades tan diversas desde el punto de vista del nivel de protección del empleo, nivel de salarios, derechos sociales y laborales, como es el caso con la utilización, con fines comparativos, de los casos de Estados Unidos y China. Gran número de estudios cuestionan los supuestos efectos que el “nivel de emprendimiento” puede tener en el dinamismo económico europeo, en la creación de empleo y bienestar social, particularmente cuando el emprendimiento es entendido como “autoempleo” (Congregado, Golpe, y Carmona, 2010; Luján Alcáraz y Ferrando García, 2016; Nightingale y Coad, 2013).

El segundo supuesto, según el cual el dinamismo emprendedor está vinculado con la cultura y mentalidad hegemónica, ha facilitado la orientación de diversos estudios que, desde una perspectiva socio-económica o/y psicosociológica, analizan los factores que, a nivel individual, conforman la decisión de emprender (Lundström y Stevenson, 2005; OCDE, 2015) y, que a nivel colectivo (Congregado, 2008; Eurofound, 2015) facilitan una cultura emprendedora (para una revisión del estado de la cuestión, véase Gutiérrez y Rodríguez, 2016; Kantis, Angelelli, y Gatto, 2001; Martínez, 2017). Algunos de estos trabajos se han dirigido a plantear la presencia de estos determinantes en el caso de colectivos particularmente afectados por la crisis del mercado de trabajo: los jóvenes (CIS, 2012; Eurofound, 2015), las mujeres (GEM España, 2015) y los migrantes (Navajas Romero, 2014). Estos estudios se han centrado, fundamentalmente, en identificar los factores vinculados con los valores, actitudes y expectativas de estos grupos sociales y su papel en la decisión de devenir emprendedor. Estas investigaciones han incidido en destacar factores individuales que promueven el “espíritu emprendedor” como son las actitudes y aspiraciones (CIS, 2012; Comisión Europea, 2012; GEM, 2014; Lundström y Stevenson, 2005; OCDE, 2015), el nivel educativo (Gutiérrez y Rodríguez, 2016), la presencia de modelos de referencia (GEM, 2014), el origen social (Kantis, Federico y Trajtenberg, 2014), la educación emprendedora (de Pablo López, 2013), la cultura (Eurostat, 2012), etc.

A pesar de las dificultades metodológicas que puede plantear la medición del espíritu emprendedor (Congregado, 2008; GEM, 2014), estos trabajos han destacado diversos factores que, a través de su operacionalización, han contribuido también a construir el imaginario acerca del discurso emprendedor. Esta orientación de las investigaciones revela el carácter performativo de los discursos de las ciencias económicas en un tándem eficaz con disciplinas como la psicología. Al mismo tiempo que analizan los “determinantes del emprendimiento”, aíslan el conjunto de dimensiones subjetivas (la mentalidad o la cultura) sobre las que se debe intervenir con la finalidad de incentivar a la población a optar por el emprendimiento y orientar a los trabajadores hacia un proyecto de “ingeniería del yo”.

Esta discusión, centrada en las dimensiones y competencias individuales y culturales, ha sido, sin embargo, cuestionada también en gran número de investigaciones (Martínez, 2017; Santos Ortega, 2014). Estos estudios destacan el papel fundamental que juegan factores vinculados con el apoyo capacitador por parte de las instituciones (Mazzucato, 2013). Algunos autores (Fligstein, 2001) ponen de manifiesto que el éxito y dinamismo emprendedor no radica en personalidades heroicas, sino en el apoyo central de instituciones y leyes sociales que permiten capacitar propuestas (colectivas) creativas. Algunos estudios analizan el papel de las fuerzas del mercado o del gobierno y sus políticas industriales en la emergencia y extensión de la innovación (véase, por ejemplo, la discusión Mazzucato, 2013 versus Mingardi, 2015).

Por ello, más allá de la cuestión acerca de la responsabilidad del mercado y de sus representantes institucionales frente a la sociedad, se encuentra la inadecuación de los términos bajo los que se está articulando el debate acerca de la regulación del mercado y que contrapone la actividad gubernamental con el funcionamiento del (“libre”) mercado. En esta narrativa, el papel del Gobierno se restringiría únicamente a corregir los disfuncionamientos del mercado. Tras este debate, se analizan los factores individuales que explican el éxito de determinadas iniciativas emprendedoras. Esta discusión pone en evidencia el sesgo analítico y político del planteamiento al que invita el paradigma del emprendimiento que hace del éxito económico, una cuestión de mentalidades, y de la actividad gubernamental un freno al funcionamiento del mercado. No solo la “iniciativa emprendedora” es propia de países como EEUU, también lo es en la mayoría de los países más pobres (Chang, 2012). Frente al mito del héroe emprendedor individualizado, este autor destaca que el éxito emprendedor resulta del reforzamiento de la dimensión colectiva de la acción (instituciones colectivas, infraestructura científica, cooperativas apoyadas por el estado, capacidad colectiva de crear instituciones eficaces, etc.) como condición de éxito económico. En ese mismo sentido, numerosos autores (Chang, 2012; Martínez, 2017; Mazzucato,

2013; Pereira, 2010; Santos Ortega, 2014; Serrano, 2016) cuestionan que el emprendimiento sea una cuestión vinculada a las mentalidades, voluntades o talentos, y subrayan la necesidad de reformular la noción de emprendimiento y en entenderla como acción colectiva que pone en juego la aptitud de una sociedad para ofrecer instrumentos capacitadores.

La vulnerabilización política que acarrearán los procesos de sujeción emprendedora, la cuestionable relación entre actitudes y emprendimiento, la dudosa sostenibilidad de las prácticas emprendedoras promovidas por los poderes públicos, la tímida producción de puestos (dignos) de trabajo de estas prácticas emprendedoras, la precarización de los trabajos generados son algunas de las conclusiones a las que han llegado estos estudios. Por ello, además de las discutibles asunciones bajo las que se han orientado y fundamentado estas políticas de emprendimiento, y de los cuestionables efectos de éstas en la producción de empleo y crecimiento económico, es importante considerar una dimensión escasamente estudiada en esta literatura: los efectos disciplinarios y normativos de las políticas de *empreabilidad*.

CONSECUENCIAS SOCIOLABORALES DE LA *EMPREABILIDAD*: PROMOCIÓN DE NUEVOS MODELOS CULTURALES PARA PENSAR EL EMPLEO E IMAGINAR SU REGULACIÓN

Aunque estas transformaciones en los referenciales del empleo asalariado han adoptado formatos muy diversos, la literatura consagrada a su análisis ha identificado dos tendencias transversales. En primer lugar, se está produciendo una interpelación a (cuestionamiento de) las instituciones, conceptos y actores que han permitido regular y nombrar la vulnerabilidad y el empleo en las sociedades salariales. Esta situación ha impulsado una diversificación de la situación jurídica del trabajador y una descomposición importante del estatuto salarial. Estos cambios, junto con la crisis económica, han facilitado la precarización de las condiciones del trabajo (véase, por ejemplo, el nacimiento de categorías de análisis como el cibertariado –precariedad cibernética–, Scholz, 2016; Drahokoupil y Fabo, 2016; Huws, 2013). En segundo lugar, se está prestando una creciente atención a la extensión de estos principios emprendedores en un contexto en donde las tecnologías de la información y la comunicación, y la consiguiente automatización del trabajo tanto físico como intelectual, se convierten en principales impulsoras de productividad y competitividad empresarial, reconfigurando radicalmente las formas de trabajar (intensificación del trabajo, capacidad de poner en contacto de forma inmediata a diversas personas, aceleración de la globalización, atomización del trabajador, división internacional del trabajo,

polarización de las habilidades, fragmentación del trabajo, etc.) (David and Dorn, 2013; Degrijse, 2016; Drahokoupil y Fabo, 2016; Huws, 2013; Valenduc y Vendramin, 2016).

De esta manera, el estudio del emprendimiento no puede desligarse del análisis de las reformulaciones que se están operando en las reglas de juego del modelo económico y en la promoción de nuevos perfiles de asalariados (intraemprendedor o el llamado “entrepleado” –*entreployee*–). Un exponente de estos procesos de reformulación del trabajo y de su regulación es la creciente hibridación de los estatutos de empleo (Bernard y Dressen, 2014): las figuras del asalariado y del trabajador autónomo se mezclan y difuminan (las condiciones de trabajo y el régimen y mecanismos de movilización del empleo asalariado –responsabilización del trabajador, autonomía en el trabajo, participación en los objetivos de la empresa, implicación, autorregulación–, se asemejan, cada vez más, a la del trabajador independiente); los trabajadores pueden combinar ambos estatus –véase la figura del profesor asociado en el seno de las universidades– ; las condiciones de ejercicio de la tarea del trabajador independiente pueden asemejarse a las del trabajador asalariado –véase la figura del falso autónomo–, y se induce una creciente heterogeneidad tanto de la condición asalariada (trabajo atípico o nuevas fórmulas de flexibilización del trabajo: Caveng, 2014; Menoux, 2014) como del trabajador independiente (Bureau y Corsani, 2014; Nicourt y Cabaret, 2014), lo que explica el acercamiento creciente entre ambas categorías (Bernard y Dressen, 2014). Por tanto, las fronteras entre el emprendedor y el asalariado son cada vez más borrosas y, a pesar de que el estatus de asalariado afecta a la mayoría de la población trabajadora, se está produciendo una importante reconfiguración y deconstrucción de su estatuto jurídico.

Además de esta disolución de las fronteras entre categorías sociales que impulsan una crisis de la noción de empleo asalariado, la categoría de emprendedor está promoviendo nuevos referenciales con los que entender la justicia en el trabajo. Instrumentos colectivos de empoderamiento en manos de los trabajadores (derecho laboral, la acción colectiva –negociación colectiva–, formalización de la participación de los actores sindicales en la regulación del empleo, la protección social, etc.) están experimentando un proceso de impugnación desde diversos frentes, que ha desembocado en este proceso de enaltecimiento del héroe emprendedor. El emprendedor representa un modelo de acción que fundamenta su capacidad de intervención no en el reforzamiento de los lazos colectivos capacitadores ni en la intensificación y visibilización de las relaciones de interdependencia, sino en la invocación a singularidades extraordinarias que habitan en el interior del propio sujeto, y que posibilitan al sujeto salvarse de sí mismo (Illouz, 2010). El derecho laboral, la protección social,

el contrato social no serían sino trampas que debilitan al trabajador, haciéndole vulnerable a la dependencia (del estado, del empleador o de la sociedad). La figura del emprendedor invoca el reforzamiento de la potencia individual pero, a un mismo tiempo, promueve una inherente deconstrucción de los principales pilares en los que se ha fundamentado el ejercicio del empoderamiento del trabajador: los referenciales solidaristas.

CONCLUSIONES

Las políticas de lucha contra el desempleo constituyen importantes dispositivos de producción de subjetividades (nuevos sujetos laborales). Estos programas conforman el núcleo de interpretaciones hegemónicas acerca de cuáles son los problemas sociales más acuciantes (aquellos considerados como “injustos” y por tanto sometidos a la condición de *problema social* –“problemáticos”–), y de quién (individuo, Estado social, mercado, familia, etc.) es responsable de su resolución. En el caso de las políticas contemporáneas se orientan prioritariamente a intervenir en la oferta de mano de obra, a la movilización y activación de los sujetos demandantes de trabajo. Esta movilización contiene una estructura moral consistente en la apelación a, e interpelación de, factores psicológicos (dependencia, aversión al riesgo, etc.) de las personas en situación de desempleo.

El emprendimiento es un exponente radical de estos procesos de reformulación de nuestra imaginación política. Se ha constituido en un ideal normativo y modelo de acción y conducta, que convierte a la empresa en la metáfora nuclear con la que pensar la regulación y gestión de la vulnerabilidad en el mercado. Implica, por un lado, una disolución de las fronteras entre estatus protectores y de la categoría de empleado, y, por otro, la reformulación de los criterios con los que la justicia se hace pensable y decible (de Certeau, 1999). Tal dispositivo induce un importante debilitamiento de lo social y supone la confiscación de las categorías políticas con las que se ha nombrado la vulnerabilidad.

Como ya hemos argumentado en trabajos anteriores, una cuestión clave de estos nuevos modos de nombrar el empleo es el uso paradójico de nociones que apelan a la autonomía, libertad e independencia pero que, sin embargo, pueden actuar, en muchas ocasiones, como mecanismos de subordinación, autosujeción y autodisciplinamiento. La invocación a la empre(h)abilidad permite promover un nuevo modelo referencial de trabajador cuya potencia radica en el reforzamiento de la voluntad pero que, a un mismo tiempo, socava los recursos de poder colectivos que podrían permitir al trabajador ejercer control sobre el carácter asimétrico y vulnerable que

caracteriza su posición en el mercado. Esta representación desocializada del emprendimiento obvia, a su vez, el papel central que en el éxito emprendedor tienen factores sociales y colectivos, profundizando aún más en la vulnerabilización política del trabajador.

Frente a este principio cultural del emprendimiento, gran número de actores sociales se han movilizado con el fin de resignificar e/o impugnar esta noción. Forma parte de esta agencia colectiva la capacidad de los actores de subvertir los imaginarios (Amigot Leache, 2005). En este contexto, se ha planteado una importante crítica desde una perspectiva feminista, cooperativista y/o ecosocial al principio de autosuficiencia del sujeto que conforma el referente cultural del *héroe emprendedor*, al supuesto de emancipación a través del (auto)empleo que convierte a la gestión empresarial de las emociones en criterio de *salvación del alma* (Illouz, 2010) y al modelo impuesto de *teocracia mercantil* (Pérez Orozco, 2014) que reduce toda relación social a una relación empresarial. Estas perspectivas han planteado la necesidad de revisar la posición que ocupan los principios mercantiles y desplazar el epicentro de nuestros imaginarios del mercado y la empresa al bien común, el bienestar social y la sostenibilidad de la vida (Artiaga Leiras, 2015; Pérez Orozco, 2014). Estos planteamientos insisten en la necesidad de reemplazar la ética de la *empreabilidad* por una ética complementaria de la justicia (reconocimiento del derecho a la dignidad) y del cuidado (reconocimiento de un sujeto singular vulnerable) (Fascioli, 2010).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. (2014). Aspectos cuantitativos e impacto de los incentivos y bonificaciones a la contratación y al emprendimiento establecidos en el desarrollo legislativo de la estrategia de emprendimiento y empleo joven. En: M. Morales Ortega (dir.) *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la estrategia de emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*. Albacete: Editorial Bormarzo.
- AMIGOT LEACHE, P. (2005). *Relaciones de poder, espacio subjetivo y prácticas de libertad: análisis genealógico de un proceso de transformación de género*. Departamento de Psicología Social. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- AMIGOT LEACHE, P., y MARTÍNEZ, L. (2013). Gestión por competencias, modelo empresarial y sus efectos subjetivos. Una mirada desde la psicología social crítica. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1073–1084.

- ARTIAGA LEIRAS, A. (2015). *Producción política de los cuidados y de la dependencia: políticas públicas y experiencias de organización social de los cuidados*. Tesis Doctoral. Universidad Complutense de Madrid.
- BERNARD, S. y DRESSEN, M. (2015). Penser la porosité des statuts d'emploi, *La nouvelle revue du travail*, en línea desde el 11 de diciembre del 2015, consultado el 20 de octubre del 2017. URL : <http://nrt.revues.org/1830>.
- BUREAU, M-C., y CORSANI, A. (2014). Du désir d'autonomie à l'indépendance, *La nouvelle revue du travail*, en línea desde el 17 de noviembre del 2014, consultado el 20 octubre del 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1844>.
- CABRERA, M.A. (2004). *Historia, lenguaje y teoría de la sociedad*. Madrid: Fronesis Cátedra.
- CABRERA, M., y del REY, F. (2002). *El poder de los empresarios: poder y política en la España contemporánea (1875-2000)*. Madrid: Taurus.
- CALVO GALLEGO, J. (2014). El impacto de las medidas contractuales en la estrategia de emprendimiento y empleo joven: un primer intento de evaluación. En M. Morales Ortega (dir.) *Jóvenes y políticas de empleo. Entre la estrategia de emprendimiento y Empleo Joven y la Garantía Juvenil*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- CASTEL, R. (1997). *Las Metamorfosis de la cuestión social: una crónica del salariado*. Buenos Aires, 1997: Paidós.
- CAVENG, R. (2014). Institutionalisation et usages d'un salariat libéral. *La nouvelle revue du travail*. En línea el 08 de noviembre del 2014, consultado el 20 de octubre del 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1832>.
- CIS (2012). *Actitudes de la juventud en España hacia el emprendimiento. Distribuciones marginales*. Madrid. URL: <http://goo.gl/lpKPJ0>.
- COMISIÓN EUROPEA (2012). *Un nuevo concepto de educación: invertir en las competencias para lograr mejores resultados socioeconómicos*. Estrasburgo COM(2012) 669 final.
- COMISIÓN EUROPEA (2013). *Plan de acción sobre emprendimiento 2020. Relanzar el espíritu de empresa en Europa*. Bruselas.
- CONGREGADO, E. (Ed.) (2008). *Measuring Entrepreneurship. Building a Statistical System. Measuring Entrepreneurship*. New York: Springer.
- CONGREGADO, E., GOLPE, A., y CARMONA, M. (2010). Is it a good policy to promote self-employment for job creation? Evidence from Spain. *Journal of Policy Modeling*, 32(6), 828–842.
- CRESPO, E. (2015). Una nota sobre el sujeto de la identidad. *Papeles Del CEIC, International Journal on Collective Identity Research*, (2), 0–2. Retrieved from <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5196690.pdf>
- CRESPO SUÁREZ, E. y SERRANO PASCUAL, A. (2011). Regulación del trabajo y el gobierno de la subjetividad: la psicologización política del trabajo. En A. Ovejero *Perspectivas recientes y críticas en la Psicología Social actual*, Madrid: Biblioteca Nueva.

- CRESPO SUÁREZ, E. y SERRANO PASCUAL, A. (2013). Las paradojas de las políticas de empleo europeas: de la justicia a la terapia. *Universitas Psychologica*, 12(4), 1111–1124.
- DAVID, H. y DORN, D. (2013). The growth of low-skilled service jobs and the polarisation of the U.S. labour market *American Economic Review* 103(5): 1553-1597.
- DE CERTEAU, M. (1999). *La invención de lo cotidiano*. México: Universidad Iberoamericana.
- DEGRIJSE, C. (2016). Digitalisation of the economy and its impact on the labour market. *ETUI Working Paper* 2016.02.
- DEMAZIERE, D. (1993). *Le chômage de longue durée*. París: Presses Universitaires de France.
- DIDRY, C. (2016). *L'institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*. Paris: La Dispute.
- DRAHOKOUPIL, J. y FABO, B. (2016). The platform economy and the disruption of the employment relationship *ETUI Policy Brief* nº 5.
- EHRENBERG, A. (2010). *La société du malaise*. Paris: Odile Jacob.
- EUROFOUND (2015). *Youth entrepreneurship in Europe: values, attitudes, policies*. Luxemburgo. Retrieved from <https://goo.gl/URkbZT>
- FASCIOLI, A. (2010). Ética del cuidado y ética de la justicia en la teoría moral de Carol Gilligan, *Revista ACTIO* (12): 41-57. (<http://www.actio.fhuce.edu.uy/Textos/12/Fascioli12.pdf>).
- FERNÁNDEZ RODRÍGUEZ, C. J., y SERRANO PASCUAL, A. (2014). *El paradigma de la flexiguridad en las políticas de empleo españolas: un análisis cualitativo*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FLIGSTEIN, N. (2001). Le mythe du marché. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*. 139(1): 3-12.
- GAUTIÉ, J. (2002). De l'invention du chômage à sa deconstruction. *Genèses* (46), 60-76).
- GAZIER, B. (Ed.) (1998). *Employability: Concepts and Policies*. Berlin: European Employment Observatory.
- GEM (2014). *Global Entrepreneurship Monitor. Informe GEM España 2014*. Santander. Retrieved from <http://www.gem-spain.com/>
- GUTIÉRREZ, R., y RODRÍGUEZ, V. (2016). Jóvenes y emprendedores. Las preferencias por el autoempleo de los jóvenes en España. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, (121), 37–64.
- HUWS, U. (2013). Working online, living offline: Labour in the Internet age. *Work, Organization and Globalisation*, 7 (1): 1-11.
- ILLOUZ, E. (2010). *La Salvación del alma moderna : terapia, emociones y la cultura de la autoayuda*. Buenos Aires: Katz.

- KANTIS, H.D. ANGELELLI, P. y GATTO, F. (2001). Nuevos emprendimientos y emprendedores. De qué depende su creación y supervivencia.
<http://www.evtsrl.com.ar/curso/proyectos/Nuevos%20emprendimientos%20-%20Caso%20argentino.pdf>
- KANTIS, H. D, FEDERICO, J.S. y. TRAJTENBERG, L.A (2014). La clase media emprende: una visión regional y una comparación internacional.
<http://www.prodem.ungs.edu.ar/blog/2014/03/la-clase-media-emprende-una-vision-regional-y-una-comparacion-internacional/>
- KEUNE, M., y SERRANO PASCUAL, A. (2014). The power to Name and Struggles over Meaning. The Concept of Flexicurity. Introduction. En *Deconstructing Flexicurity and Developing Alternative Approaches: Towards New Concepts and Approaches for Employment and Social Policy* (pp. 1–26). London: Routledge.
- KORSGAARD, S. (2007). Mompreneurship as a challenge to the growth ideology of entrepreneurship. *Kontur* 16: 42-45.
- LUJÁN ALCARAZ, J., y FERRANDO GARCÍA, F. (2016). *Trabajo Autónomo y fomento del emprendimiento: mitos y realidades*. Albacete: Editorial Bomarzo.
- LUNDSTRÖM, A., y STEVENSON, L. (2005). *Entrepreneurship policy. Theory and practice*. Boston: Kluwer Academic Publishers.
- MARTÍNEZ, L. (2017). *El discurso europeo sobre el emprendimiento. Políticas públicas, trabajo y subjetividad en el marco de la gobernanza económica europea*. Tesis Doctoral. Universidad Pública de Navarra.
- MENOUX, T. (2014). Indépendants subordonnés ou salariés autonomes?, *La nouvelle revue du travail*. En línea desde el 05 de diciembre del 2014, consultado el 20 de octubre del 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1915>.
- MINGARDI, A. (2015). Critique of Mazzucato's Entrepreneurial State Alberto Mingardi, *Cato Journal*, 35(3).
- MOLINA NAVARRETE, C. (2013). La dimensión socio-laboral del pretendido –¿o pretencioso?– nuevo “estatuto promocional del emprendedor. *Estudios financieros. Revista de Contabilidad y Tributación: Comentarios, Casos Prácticos*, (369), 177–256.
- NICOURT, C.y CABARET, J. (2014). Ni patrons ni ouvriers: le cas des éleveurs intégrés. *La nouvelle revue du travail*. En línea desde el 09 de diciembre de 2014, consultado el 20 de octubre de 2017. URL: <http://nrt.revues.org/1854>.
- NIGHTINGALE, P., y COAD, A. (2013). Muppets and gazelles: Political and methodological biases in entrepreneurship research. *Industrial and Corporate Change*, 23(1), 113–143.
- OCDE (2015) *Entrepreneurship at a glance*, 2015. Paris: OCDE (<http://goo.gl/cautPT>).
- PABLO LÓPEZ, I. de (2013). La educación emprendedora como elemento de progreso social. *Encuentros Multidisciplinares*, 15(45), 41–51.

- PASTOR, A. (2015). El marco normativo del empleo, en *Diagnóstico socioeconómico sobre las políticas de empleo en España, 2012-2014*, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/142887>.
- PEREIRA, I. (2010). Du salariat à l'auto-entrepreneariat: vers plus de liberté ou vers plus d'exploitation?, *Sud Culture Lorient*. (http://sud-culture.org/expressions/IMG/pdf_Auto-entrepreneur.pdf).
- PÉREZ OROZCO, A. (2014). *Subversión feminista de la economía. Aportes para un debate sobre el conflicto capital-vida*. Madrid: Traficantes de sueños. https://www.traficantes.net/sites/default/files/pdfs/map40_subversion_feminista.pdf
- POLANYI, K. (1944). *La gran transformación: crítica del liberalismo económico*. Madrid: La Piqueta, 1989.
- PRIETO, C. (2014). From flexicurity to social employment regimes. In: Keune M. and Serrano A. (eds) *Deconstructing flexicurity and Developing Alternative Approaches*. New York: Routledge, 47-68.
- RODRÍGUEZ, C., y RAMOS, J. (2016). *El sistema español de Garantía Juvenil y Formación profesional dual en el marco de la Estrategia de Empleo* (ICEI Working Papers No. WP01/16).
- RODRÍGUEZ-SOLER, J y VERD, J.M. (2015). Políticas de empleo dirigidas a jóvenes. En *Diagnóstico socio-económico sobre las políticas de empleo en España, 2012- 2014*, Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), Dipòsit Digital de Documents, Universitat Autònoma de Barcelona. <http://ddd.uab.cat/record/142923>.
- SCHOLZ, T. (2016). Cooperativismo de plataforma. Desafiando la economía colaborativa cooperativa. *Dimmons*. http://dimmons.net/wp-content/uploads/2016/05/maq_Trebor-Scholz_COOP_PreF.pdf
- SALAI, R. (1990). *La Invención del paro en Francia: historia y transformaciones desde 1890 hasta 1980*. Madrid: Centro de Publicaciones, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- SANTOS ORTEGA, J. A. (2014). La política en manos de los empresarios: el imparable ascenso de la ideología del emprendedor. *Papeles de Relaciones Ecosociales y Cambio Global*, 127, 29–43.
- SANTOS ORTEGA, J. A., y SERRANO PASCUAL, A. (2006). El giro copernicano del desempleo actual: Presentación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 24(2), 9–19.
- SERRANO PASCUAL, A. (2016). Colonización política de los imaginarios del trabajo: la invención paradójica del “emprendedor”. En E. Gil Calvo (ed). *Todo mercado*. Madrid: Catarata.

- SERRANO, A., y MARTÍN MARTÍN, P. (2017). From “Employability” to “Entrepreneuriality” in Spain: youth in the spotlight in times of crisis. *Journal of Youth Studies*, 20(7), 798–821.
- SERRANO PASCUAL, A. y JEPSEN, M. (eds) (en prensa). *The deconstruction of employment as a political question: employment as a floating signifier*. New York: Palgrave MacMillan.
- SUÁREZ CORUJO, B. (2017). Autoempleo (y emprendimiento) juvenil: ¿ahuyentar a los jóvenes de los derechos y garantías laborales? *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 35(1), 151–164.
- TOPALOV, C. (1994). *Naissance du chomeur: 1880-1910*. Paris: Albin Michel.
- VALENDUC, G. y VENDRAMIN, P. (2016). Work in the digital economy: sorting the old from the new. *ETUI Working Papers* 2016.03.

Arántzazu Vicente

Empresas multiservicios
y precarización del empleo



Hafenanlage. Paul Adolf Seehaus.

Las empresas multiservicios constituyen la manifestación más reciente y extrema de la externalización de obras y servicios como forma de organización de la actividad productiva de las empresas. Su aparición ha supuesto un cambio cualitativo, pasando de la “especialización” a la “polivalencia”. Por otro lado, el empleo que se crea en estas empresas es un empleo precario, en todas las fases de la relación laboral (constitución, vigencia del contrato y extinción del mismo) por la concurrencia de la deslegalización y la cuestionable negociación colectiva que se viene desarrollando en las mismas.

Las organizaciones sindicales, el legislador y la Administración deben aunar esfuerzos para arbitrar soluciones que pongan coto a esta nueva segmentación del mercado laboral, actuando a la vez sobre la negociación colectiva, la modalidad de contratación, la regulación de responsabilidades de la empresa principal o la subrogación. Se apunta, asimismo, la oportunidad de establecer un “coeficiente de temporalidad” para atemperar las negativas consecuencias que las carreras de seguro irregulares tienen sobre el acceso y cuantía de las prestaciones de estos trabajadores.

I. LAS CAUSAS (JURÍDICAS)

LAS empresas multiservicios constituyen la manifestación más reciente y extrema de la externalización de obras y servicios como forma de organización de la actividad productiva de las empresas. En sí misma, la externalización no es un fenómeno nuevo pues la jurisprudencia, la doctrina judicial y la doctrina científica llevan décadas ocupándose de las consecuencias en el ámbito laboral de este modelo de organización empresarial que inició su despegue en los años 80, con la crisis del modelo de organización empresarial fordista. El propio legislador contempló en el art. 42 del Estatuto de los Trabajadores de 1980 algunas garantías para los trabajadores de las empresas contratistas. Sin embargo, este precepto, pese a que ha sido objeto de varias reformas legales todavía no prevé garantías suficientes: en el progresivo desarrollo de este proceso de empequeñecimiento empresarial desde la tradicional organización empresarial unitaria (fordista) a la “empresa-red”, ha aparecido un nuevo tipo de empresas, las empresas multiservicios, que están desplegando en el mercado de servicios el papel que otrora desempeñaran las Empresas de Trabajo Temporal –con muchas menos cortapisas legales que éstas–, y que se mueven en una clara anomia legal, lo que ha llevado a una cruel precarización de las condiciones laborales de sus trabajadores.

Pero la aparición de las empresas multiservicios ha supuesto también un cambio cualitativo en la externalización pues se ha pasado de la “especialización” característica de las empresas contratistas a su “polivalencia”: son empresas cuyo objeto social está continuamente en expansión, en función de las demandas de los clientes, proceso que ha sido posible porque buena parte de los servicios demandados y prestados por dichas empresas no necesitan de una gran inversión en medios materiales e incluso es factible que al desarrollar el trabajador la prestación de servicios en la empresa cliente los medios que utiliza sean propiedad de esta. Aparecen así

las que se han denominado “contratas inmateriales” o “contratas desmaterializadas”, en las que prima la consideración de “empresa/actividad” frente al concepto clásico de “empresa/organización”.

Ya he puesto de manifiesto en otro lugar¹ la precarización que se deriva de este tipo de empleo, las múltiples causas que han propiciado su aparición así como sus consecuencias, determinando la aparición de una nueva categoría de trabajador precario: el trabajador subcedido². Entre dichas causas merecen señalarse: la aceptación por el Tribunal Supremo de la temporalidad de la contrata o concesión como justificativa del contrato para obra o servicio determinado³, trasladando así la incertidumbre en el mantenimiento de la contrata o concesión a la duración del contrato de trabajo del trabajador; la mejora del estatuto jurídico del trabajador cedido por las ETT⁴ perdiendo así éstas su principal ventaja competitiva en el mercado de trabajo

¹ VICENTE PALACIO, A., “Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido”, Barcelona (Atelier), 2016; VICENTE PALACIO, A., “Prevención de riesgos laborales: empresas multiservicios vs. Empresas de trabajo temporal”, en AA.VV., (Dir. Toscani Gimenez), “Análisis práctico de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales”; Thomson-Reuters, 2016.

² Sobre el sentido de este concepto, vid. VICENTE PALACIO, A., “Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido”, Barcelona (Atelier), 2016, págs. 20 y 117 y ss.

³ Esta corriente jurisprudencial respecto de la validez de las contratas o concesiones como causa de los contratos para obra y servicio determinado cabe ubicarla en la STS de 15-1-1997 (RJ 1997, 497) *obiter dictum* y ya con total claridad, a partir de la STS de 8-6-1999 (RJ 1999, 5209), continuado después sin interrupción en, entre otras muchísimas, las STS de 20-11-2000 (RJ 2001, 1422), STS de 26-6-2001 (RJ 2001, 6839), STS de 14-6-2007 (RJ 2007, 5479), STS de 21-2-2008 (rec. 178/2007), STS de 10-6-2008 (rec. 1204/2007). Con anterioridad a esta doctrina, en el periodo que abarca desde 1991 a 1997, el Tribunal Supremo sentó doctrina unificada según la cual “la expresa mención en el contrato de trabajo del lugar de prestaciones de servicios no dota por sí solo a estos de autonomía y sustantividad propias exigidas por (...)” [Vid. entre otras vid. STS de 26-9-1992 (RJ 1992, 6816). En el mismo sentido, STS de 17-3-1993 (RJ 1993, 1866). El Tribunal Supremo inició su viraje a lo que ha acabado siendo su total aceptación con una doctrina intermedia según la cual esta contratación era válida no sobre la base de que tales supuestos constituyan obras o servicios determinados sino entendiendo su válida admisión como condición resolutoria al amparo de los arts. 49.2 y 3 ET al entender que no sería apreciable ningún abuso por parte del empresario al introducir la cláusula de supeditación del contrato al mantenimiento de la contrata o concesión, argumentación también apuntada y admitida por algún autor de la doctrina (vid. STS de 28-2-1996 [RJ 1996, 2738] y STS de 15-1-1997 (RJ 1997, 497)].

Sobre el particular, vid. VICENTE PALACIO, A., “El contrato para obra o servicio determinado”, Valencia (Tirant lo Blanch), 1996, y recogiendo la evolución jurisprudencial, vid. un resumen en GARCIA NINET, J.I y VICENTE PALACIO, A., “El contrato para obra o servicio determinado”, en AA.VV. (Dir. García NInet), “La contratación temporal”, Valencia (Tirant lo Blanch), 1999, pág. 42 nota 92; GARCIA NINET, J.I. y VICENTE PALACIO A., “El contrato para obra o servicio determinado”, en AA.VV. “La contratación temporal y medidas de fomento de empleo”, Barcelona (Atelier), 2009.

⁴ Inicialmente, la Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal el legislador estableció el derecho de los trabajadores cedidos a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, aunque este proceso ya se había iniciado por la negociación colectiva pues el II C.C. estatal para las Empresas de Trabajo Temporal (Res. de 21-1-1997) [BOE de 10-2-1997] inició, con efectos de 1 de enero de 1998, un proceso de convergencia paulatina del régimen salarial del personal en misión para adecuarlo al convenio sectorial correspondiente a la actividad de la empresa usuaria donde se produjera la prestación de actividad laboral.

(los menores costes laborales) cuando, además, se impone a la empresa usuaria unas responsabilidades muy superiores a las previstas para las empresas clientes en la subcontratación⁵; la doctrina jurisprudencial que niega la aplicación de las garantías previstas en el art. 44 ET en los supuestos de cambios de contratas y concesiones, dando primacía a la “empresa-organización” sobre la “empresa actividad”⁶; la restricción legal de las contratas que quedan comprendidas en el ámbito de aplicación del art. 42 ET a las “correspondientes a la propia actividad” y la restrictiva

El proceso de equiparación con los trabajadores de las empresas usuarias se completó el año 2010 con el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, dictado para la trasposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. A resultas de la reforma del art. 11 LETT que dicha norma operó, se consagró la equiparación de los trabajadores cedidos con los trabajadores de la empresa usuaria respecto de “las condiciones esenciales de trabajo y empleo”, considerando tales “las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos”.

⁵ No es casualidad la importante reducción del número de ETT desde la mejora de este estatuto jurídico. Según el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (Estadísticas<Mercado de Trabajo>Empresas de Trabajo Temporal (<http://www.empleo.gob.es/series/>).

⁶ Vid. entre otras, en relación a la aplicación del mecanismo de subrogación que prevé el art. 44 ET, las STS de 9-7-1991 (rec. 146/1991), STS de 5-4-19993 (rec. 702/1992), STS de 30-12-1993 (rec. 3218/1992); STS de 23-2-1994 (rec. 1065/1993), STS de 14-12-1994 (RJ 1994, 10093), STS de 12-3-1996 (rec. 945/1995), STS de 25-10-1996 (rec. 804/1996), STS de 29-1-2002 (rec. 4749/2000).

Hay que recordar que el tenor literal del art. 44 ET-1995, que recoge en idénticos términos el vigente ET, fue reformado el año 2001 (Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad) con la finalidad de “reforzar las garantías en los supuestos de subcontratación y de sucesión de empresa; en particular, a través de una mejora de los instrumentos de información y consulta de los trabajadores y sus representantes, que permita dotar a estas situaciones laborales de la debida transparencia y seguridad jurídica”. La reforma supuso efectivamente la imposición de obligaciones informativas pero también la inclusión de la definición de qué debía entenderse por “transmisión de empresa”, presupuesto aplicativo del precepto. Según el nuevo epígrafe 2 “A los efectos de lo previsto en el presente artículo, se considerará que existe sucesión de empresa cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria”. La reforma trasladó así al ordenamiento nacional poco antes de que finalizara el plazo para su transposición (17-7-2001) la reforma de la Directiva 77/187/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspaso de empresas, de centros de actividad o de partes de centros de actividad operada por la Directiva 98/50/CE, del Consejo, de 29 de junio que también se inclinó por la interpretación de “empresa/organización” aunque algún pronunciamiento del TJCE aplicó ya en aquellos primeros momentos en algún caso la tesis de “empresa/actividad” [Asunto Schmidt (as. C-392/92, Rec. 1994) respecto de una contrata de limpieza y Asuntos Merckx y Neuhuys (as. ac. C-171 y 172/94, Rec. 1996), referidos a una concesión de venta de automóviles]. Actualmente, la Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo constituye la versión consolidada que ha sido modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento europeo del Consejo, de 6 de octubre de 2015, si bien en una materia que no afecta a lo aquí examinado.

Vid. la importante STS (Sala General) de 29-5-2008 (rec. 3617/2006) que recoge y sistematiza el cambio de criterio del Tribunal Supremo en relación con este tema, consecuencia de la jurisprudencia comunitaria, y que señala expresamente que el cambio en el tenor literal de la Directiva refuerza el concepto de empresa-organización.

interpretación que de este concepto viene realizando el Tribunal Supremo⁷; la inadecuación de las normas generales que regulan la legitimación para negociar los convenios colectivos en el ámbito empresarial lo que, en concurrencia con las reglas que regulan las elecciones sindicales y el ámbito de actuación de la representación unitaria determinan, en el mejor de los casos, la ausencia de convenio colectivo empresarial y la aplicación de tantos convenios sectoriales como actividades o servicios presta la empresa y, en el peor, la fragmentación de la negociación colectiva empresarial y un manifiesto “amarillismo” en los convenios colectivos negociados, con una manifiesta precarización de las condiciones laborales⁸, en buena parte fruto también de la progresiva deslegalización iniciada con la reforma de 1994⁹.

II. LA PRECARIZACIÓN DEL EMPLEO (UN BOSQUEJO)

La precarización del empleo en las empresas multiservicios se manifiesta en todas las fases de la relación laboral, desde su constitución hasta su extinción, y por supuesto, en las condiciones laborales aplicables durante la vigencia del contrato, por la concurrencia de la deslegalización y la cuestionable negociación colectiva que se viene desarrollado en las empresas multiservicios¹⁰.

Como ya se ha apuntado, una característica común es la generalización del contrato para obra o servicio determinado como modalidad habitual de vinculación del trabajador a la empresa, basada en la consideración de la temporalidad de la contrata o concesión que justifica la propia contratación, y si bien es cierto que, legislativamente se intentó limitar la duración de los contratos de obra fijando una duración máxima de tres años (art. 15.5 ET), el análisis de la regulación convencional empre-

⁷ Las SSTs de 18-1-1995 (rec. 150/1994), de 10-12-1999 (RJ 1999, 9730), de 27-10-2000 (RJ 2000, 9656) y de 22-11-2002 (RJ 2002, 510), entre muchas, recogen la llamada “tesis de la inherencia” frente a la anterior “tesis de la indispensabilidad”.

⁸ Vid. VICENTE PALACIO, A., “Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido”, Barcelona (Atelier), 2016, págs. 89 y ss.

⁹ Sobre los problemas para la negociación colectiva, vid. VICENTE PALACIO, A., “Empresas multiservicios (I): Negociación Colectiva y Subcontratación”, en AA.VV. (Dir. Monereo Pérez/Perán Quesada) “La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial: aspectos laborales y de seguridad social”, Comares (2017).

¹⁰ Estos convenios empresariales se caracterizan por tres notas fundamentales: a) la mayor presencia en el banco social de representantes independientes o pertenecientes a “otros sindicatos”; b) la breve duración, en algunos casos significativos, de los procesos de negociación, tomando como referencia la fecha de constitución de la mesa negociadora y la fecha de firma del convenio; y c) finalmente, lo dilatado de algunos periodos de vigencia, en algunos casos muy extensos pero, en todo caso, con una media superior a la habitual del sector servicios. Vid. más extensamente, VICENTE PALACIO, A., “Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido”, Barcelona (Atelier), 2016, págs.89-97.

sarial pone de manifiesto que esta modalidad contractual constituye la modalidad habitual de contratación en las empresas multiservicios para su personal operativo. La posibilidad del trabajador de consolidarse en la empresa va a derivar exclusivamente de la duración de la prestación de servicios para la empresa cliente; en definitiva, de la duración de la contrata, inicial o sucesivas, que determine la aplicación del art. 15.5 ET. En este sentido, algunos convenios colectivos se refieren expresamente a esta consecuencia en caso de superación de dicha duración máxima, que no puede verse ampliada al no existir convenio sectorial¹¹ aunque algunos convenios empresariales sí la hayan ampliado¹², previsiones que hay que entender de dudosa legalidad. A esto hay que sumar los problemas para determinar cuándo nos encontramos ante la misma contrata o concesión pues se trata de negocios mercantiles normalmente de carácter anual y muchos convenios exigen que en el caso de renovación, lo sea “sin interrupción”¹³.

La precariedad de estos trabajadores se incrementa si atendemos a las causas de extinción de los contratos previstas en la negociación colectiva. Junto a la causa legal de extinción del contrato por finalización del servicio para el que fueron contratados [art. 49.1.a) ET] —es decir, la extinción del contrato de arrendamiento de servicios cuyos efectos extintivos están plenamente aceptados por la jurisprudencia¹⁴—, los convenios colectivos suelen prever causas extintivas de indudable ilegalidad. Así cabe calificar, sin duda, la extinción total del servicio contratado por causas diferentes a la finalización del plazo pactado en el contrato de arrendamiento de servicios o, lo que es lo mismo, la resolución anticipada del contrato mercantil o administrativo. Se trata de una previsión común en la negociación colectiva, con mayores o menores variaciones¹⁵. Se traslada así de forma automática al contrato de trabajo la extinción

¹¹ C.C. Alterna BPO, SL (BOE de 21-11-2014); C.C. Creza Outsourcing (BOCM de 18-1-2014).

¹² Elevan esa duración a cuatro años: C.C. Serlimar Servicios auxiliares (BOP Barcelona de 11-7-2014); C.C. Aditia Outsourcing, S.L. (BORM de 12-9-2013); C.C. Citius Outsourcing S.L. (Res. De 21-9-2012) [BOE de 5-10-2012]).

¹³ C.C. Alterna BPO, SL (BOE de 21-11-2014), Expertus Servicios de Atención al Público, SAU (BOP Barcelona de 28-2-2014); C.C. CPM Expertus Field Marketing (BOE de 19-12-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros, SL. (Res. 11-4-2013) [BOE de 25-4-2013]; C.C. Merchanservis S.L. (Res. de 7-3-2014) [BOE de 21-3-2013]; C.C. Constant Servicios empresariales (BOE de 19-8-2015); C.C. Safenia S.L (BOE de 12-4-2013).

¹⁴ Entre muchas, STS de 15-1-1997 (rec. 3827/1995), STS de 8-6-1999 (rec. 3009/1998), STS de 20-11-2000 (rec. 3134/1999), STS de 26-6-2001 (rec. 3888/2000), STS de 14-6-2007 (rec. 2301/2006), STS de 17-6-2008 (RJ 2008, 4229), STS de 23-9-2008 (RJ 2008\5534), STS de 10-6-2008 (RJ 2008, 5149), STS de 15-1-1997 (rec. 3827/1995), STS de 8-6-1999 (rec. 3009/1998), STS de 20-11-2000 (rec. 3134/1999), STS de 26-6-2001 (rec. 3888/2000), STS de 14-6-2007 (rec. 2301/2006).

¹⁵ Expertus Servicios de Atención al Público, SAU (BOP Barcelona de 28-2-2014); C.C. CPM Expertus Field Marketing (BOE de 19-12-2013); C.C. Avantia Outsourcing Asturias (BOPA de 5-11-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros, SL. (Res. 11-4-2013) [BOE de 25-4-2013]; C.C. Starseg (DOGV de 19-4-2013); C.C. Merchanservis S.L. (Res. de 7-3-2014) [BOE de 21-3-2013]; C.C. Alianzas y Subcontratas, SA (Res.

total o parcial “anticipada” del contrato mercantil, cualquiera que esta sea la causa, y sin indemnización para el trabajador al articularse fuera de los cauces que el ET confiere para la rescisión de los contratos de trabajo, especialmente las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Aunque la doctrina del Tribunal Supremo¹⁶ ha descartado la extinción automática del contrato de obra o servicio determinado en el supuesto de rescisión total o parcial de la contrata, imponiendo la necesidad de acudir a la vía de los arts. 51 y 52.1.c) ET, descartando también que pueda extinguirse sobre la base de una condición resolutoria válidamente pactada, el Alto Tribunal todavía no se pronunciado por falta de la necesaria contradicción¹⁷ sobre la legalidad de estas cláusulas convencionales, a las que algunos Tribunales Superiores de Justicia sí están reconociendo virtualidad extintiva¹⁸.

Un elemento que contribuye a incrementar la precariedad de estos trabajadores es que los convenios empresariales suelen excluir la aplicación de aquellos convenios sectoriales que contemplan la obligatoria subrogación del contratista entrante. Esto supone, dada la doctrina jurisprudencial que considera inaplicable en estos supuestos el art. 44 ET, la extinción del contrato vinculado a dicha contrata, bien automáticamente, si entendemos legales las cláusulas convencionales de extinción automática de los contratos de trabajo –postura que aquí no se mantiene– como por la vía de las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción [arts. 51 y 52.1.c) ET]. La negociación colectiva empresarial aparece así como la vía para excluir la aplicación del eventual convenio sectorial que, en determinados sectores en los que es habitual el recurso a la externalización, sí disponen la subrogación con-

de 20-7-2015) [BOE de 6-8-2015]; C.C. Lloyd Outsourcing (BOE de 9-7-2012); C.C. Risk Steward (BOE de 4-2-2013); C.C. Alliance Outsourcing (BOE de 1-7-2013); C.C. Exeo gestión integral (BOE de 24-6-2014); C.C. J2Y Serhotel Outsourcing (BOE de 20-12-2013); C.C. Safenia S.L (BOE de 12-4-2013); C.C. Duna Tecnics SA (BOE de 20-4-2012); C.C. Mantrol Servicio (BOE de 4-2-2013); C.C. Sherco al detalle Madrid (BOCM de 15-8-2014); C.C. Adecco Outsourcing SAU [BOCA de 11-7-2015]; C.C. Alterna BPO, SL (BOE de 21-11-2014); C.C. Serlimar Servicios auxiliares (BOP Barcelona de 11-7-2014); C.C. Serveis Integrals Linda Vista (BOP Barcelona de 7-4-2014); C.C. CPM Expertus Field Marketing (BOE de 19-12-2013); C.C. Avantia Outsourcing Asturias (BOPA de 5-11-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros, SL. (Res. 11-4-2013) [BOE de 25-4-2013]; C.C. Starseg (DOGV de 19-4-2013); C.C. Merchanservis S.L. (Res. de 7-3-2014) [BOE de 21-3-2013]; C.C. Alianzas y Subcontratas, SA (Res. de 20-7-2015) [BOE de 6-8-2015]; C.C. Adecco Outsourcing SAU [BOCA de 11-7-2015]; C.C. Doctus España (Adecco Outsourcing) (BOE de 4-3-2013); C.C. Aditia Outsourcing, S.L. [BORM de 12-9-2013]; C.C. Citius Outsourcing S.L (Res. De 21-9-2012) [BOE de 5-10-2012].

¹⁶ Por todas, vid. la STS de 16-9-2014 (rec. 2069/2013) con un excelente resumen de toda la jurisprudencia sobre el particular (Ponente: A.V. Sempere Navarro).

¹⁷ Vid. STS de 18-6-2013 (rec. 2565/2012); STS de 20-3-2012 rec. 3200/2011); STS de 9-12-2019 (rec. 1597/2010).

¹⁸ Vid. entre otras, STSJ Andalucía de 23-9-2015 (rec. 2281/2014); STSJ Madrid de 4-3-3011 (rec. 5879/2010); STSJ Madrid de 4-2-2011 (rec. 5300/10); STSJ Cataluña de 23-1-2008 (JUR 2008, 106385), STSJ Cataluña de 14-2-2008 (AS 2008, 1320)].

vencional del nuevo contratista con mayores o menores exigencias (informativas, antigüedad). Huelga decir que son excepción los convenios empresariales que contemplan la subrogación en caso de cambio de contratista¹⁹.

Por lo que se refiere a las *condiciones laborales aplicables a los trabajadores de las empresas multiservicios durante la ejecución o desarrollo de su prestación laboral* ya se ha señalado que la proliferación de este tipo de empresas encuentra su causa –económica– en la búsqueda de la ventaja competitiva que deriva de reducción de costes, reducción que se logra mayormente mediante el empeoramiento de las condiciones de trabajo de sus trabajadores en relación a las que disfrutaban los trabajadores de esos mismos sectores cuando prestan sus servicios en régimen de contratación directa por las empresas cliente, o incluso de los trabajadores de ETT, a quienes se aplica por expresa obligación legal las condiciones básicas del convenio colectivo de la empresa cliente (art. 11.1 LETT). Es esta una realidad conocida. Un estudio de campo de los convenios colectivos de estas empresas²⁰ permite obtener las siguientes conclusiones:

- a) En lo que se refiere a la **estructura salarial**, muy pocos de los convenios empresariales examinados prevén complementos personales, ni de antigüedad ni tampoco de otro tipo (idiomas, titulación). Por lo que se refiere a los primeros, claramente en retroceso en todos los ámbitos de negociación desde hace décadas y cuya supresión constituye uno de los caballos de batalla en procesos negociadores, sólo un 6,5% (correspondiente a 3 convenios) recogen complementos de antigüedad, aunque algunos otros prevén complementos personales que consolidan las cuantías que los trabajadores venían percibiendo por antigüedad, bien en la propia empresa bien en otras de las que pudieran proceder subrogados. Por tanto, el 93,5% de los convenios empresariales examinados no recogen complementos por antigüedad. Por lo que se refiere a otro tipo de complementos personales (idiomas, titulación, etc.) sólo un 10,6% (5 convenios) recoge algún complemento de esta naturaleza, lo quiere decir que el 89,4% de convenios empresariales (42) no prevén ningún complemento personal. Por lo que respecta a los complementos relativos

¹⁹ C.C. Multiserveis Nдавant (BOP Barcelona de 30-6-2014); C.C. Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL (BOE de 4-7-2013).

²⁰ El estudio se basa en una muestra de 47 convenios de empresas multiservicios y se han seleccionado algunas cuestiones en diversos ámbitos que, obviamente, no agotan la totalidad de las condiciones laborales, pero son significativas a los efectos propuestos. Para el estudio comparativo se han seleccionado 25 convenios sectoriales estatales o provinciales de los sectores de seguridad, limpieza de edificios y locales, jardinería, hostelería, ETT, empleados de fincas urbanas, acción e intervención social, telemarketing, reposición de productos y oficinas y despachos.

al puesto de trabajo, el 77,8% (35 convenios) sí los contemplan, normalmente por trabajo nocturno (91,9%; 34 convenios), trabajo en festivos (62,2%; 23 convenios) y ya muy alejados de los anteriores, trabajo a turnos (5,4%; 2 convenios) y peligrosidad (2,7%; 1 convenio).

- b) Aún con toda la complejidad que supone comparar **cuantías de retribuciones** –pues los sistemas de clasificación profesional no siempre distinguen entre personal de estructura y personal operativo en la estructuración de los grupos profesionales–, hemos distinguido dos colectivos: todo el personal (incluyendo directivos) sin incluir el personal operativo –pero sin incluir aspirantes (que aparecen en algún convenio)–, y el personal operativo (o de operaciones), es decir, el personal que presta servicios en las empresas clientes, pues muchos convenios utilizan esta diferenciación. Puesto que los convenios utilizados comprenden el periodo 2013-15, se ha tomado como referencia más baja el salario mínimo interprofesional anual del año 2013. El estudio se ha centrado en las retribuciones más bajas y más altas, en ambos casos en cómputo anual (es habitual el prorrateo mensual de las pagas extras).

Según dichos datos, de los convenios empresariales examinados, y por lo que se refiere al personal de estructura (no operativo) –vengan o no calificados así expresamente por el convenio–, y valorando las retribuciones más bajas de entre las que percibe dicho personal, un 26,1% percibe unas retribuciones coincidentes o rayanas con el SMI a lo que hay que añadir el 17,4% que percibe retribuciones entre 9.391 y 10.000 euros/año: por tanto, un 43,5 % de convenios empresariales fijan retribuciones inferiores a los 10.000 euros/año. Las retribuciones establecidas por el 28,3% de convenios empresariales se sitúan entre 10.000 y 12.000 euros anuales, y sólo el 28,2% de convenios fija retribuciones en valores superiores a 15.000 euros. Por su parte, por lo que se refiere al personal operativo, son mayoritarios (56,5%) los convenios empresariales que fijan la retribución en el SMI o en cuantías muy próximas a este, a lo que hay que añadir que el 19,5% la fija por debajo de los 10.000 euros anuales; en definitiva, que el 76% de convenios empresariales examinados establece unas retribuciones para el personal operativo inferiores a 10.000 euros anuales. Por tanto, la diferencia con el personal de estructura es de 32,5 puntos porcentuales.

Si atendemos a los convenios sectoriales que estamos utilizando como referencia para el estudio comparativo, las retribuciones (atendiendo inicialmente al salario base) son claramente superiores a las previstas en los convenios de empresas multiservicios.

Así, en el amplio ámbito funcional de la acción e intervención social a la que se aplica el convenio sectorial estatal²¹ y no obstante la eventual existencia de convenios de otro ámbito concurrentes con éste en los términos previstos en dicho convenio, la retribución más baja, correspondiente al grupo profesional más bajo (grupo profesional 4) [comprensivo, a título orientativo, de los servicios de portería, ordenanza, conserje, personal de limpieza, personal de almacén y repartidor, telefonista], es de 14.000 euros/año mientras que para el grupo profesional 3 [a título orientativo: monitor de programa o taller, auxiliar de servicio de ayuda a domicilio, auxiliar socio sanitario, trabajador/ a familiar, ayudante de cocina, personal de mantenimiento, auxiliar administrativo, etc.] es de 16.060 euros anuales. Por su parte, la retribución más baja (salario base) prevista en el convenio sectorial de Contact Center (Telemarketing) para el año 2014 es, para el nivel más bajo –el nivel 12 (auxiliar de oficios propios)– de 13.059,22 euros, y para el nivel 11 (entre otros, oficial de oficios propios, tele-operador, auxiliar administrativo), de 13.256,73 euros anuales.

El convenio de empresas de seguridad²², aún con toda la diversidad de retribuciones que prevé, en su categoría de ordenanza –de las más bajas y que habitualmente está siendo sustituida por personal procedente de empresas multiservicios– fija para 2014 un salario base de 10.640 euros anuales, que se ve incrementado por la existencia de un plus de actividad y un elevado plus de transporte que –aunque extrasalarial– permite alcanzar unas retribuciones finales de 12.229 euros anuales.

En el ámbito de las actividades de reposición²³, el salario base pactado más bajo para el año 2014 es de 10.337,26 euros anuales, que se eleva también notablemente con el plus de transporte de casi 100 euros, alcanzando así los 11.514,63 euros anuales. Como hemos señalado, los convenios de empresas multiservicios no son pródigos en el establecimiento de complementos retributivos, ni siquiera extrasalariales, que permitan elevar las retribuciones finales del trabajador.

En el ámbito de empleados de fincas urbanas, aunque la retribución base en algunos casos²⁴ no es muy elevada, estando fijada en una cuantía rayana al

²¹ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015].

²² C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

²³ C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Res. de 13-5-2014) [BOE de 28-5-2014].

²⁴ V C.C. de trabajo para los empleados de fincas urbanas de Cataluña (Res. de 13-6-2014) [DOG 26-6-2014]; C.C. para empleados de fincas urbanas de Valencia (Res. 7-11-2014) [BOP Valencia de 18-11-2014].

SMI, otros complementos personales (antigüedad), de puesto de trabajo (de diferente tipología) así como el hecho de que el portero –no así el conserje– disponga de vivienda en la comunidad de propietarios –retribución en especie– eleva la retribución final de este empleado. Además, no faltan convenios provinciales que prevén salarios base muy superiores al SMI: por ejemplo, para 2015, algún convenio²⁵ prevé un salario base 993,21 euros/mes, a lo que hay que añadir los complementos mencionados.

En el ámbito de oficinas y despachos, donde cabe reconducir la figura del auxiliar de servicios (cuyas funciones básicas suelen ser la recepción de personas que acceden a las instalaciones de los clientes, clasificación y distribución de correo, recados y en ocasiones, atención básica a centralita de teléfono en las instalaciones del cliente) o los conserjes, en lo que se refiere a la categoría más baja (comprensiva de las funciones que habitualmente desarrolla el personal operativo de las empresas multiservicios: auxiliar, conserje, ordenanza, portero, peón, limpiador), los convenios provinciales establecen retribuciones también sustancialmente superiores (salarios base): así, el Convenio de Albacete²⁶ (2015) fija el salario base en 10.831 euros anuales para pagadores, ordenanzas, vigilante, cobrador-repartidor documentos, limpiador, peones y mozos; el de Madrid²⁷ (2015), en 11.300,88 euros anuales para vigilante, conserje, ordenanza, limpiador/as, mozo, peón y auxiliar administrativo; y el de Zaragoza²⁸ (2013) en 13.914,03 euros.

Finalmente, en el ámbito de limpieza de edificios y locales, en general, los convenios provinciales o autonómicos contemplan retribuciones superiores a las previstas en las empresas multiservicios. Así, a título ejemplificativo, la retribución más baja para el año 2014 en la Comunidad de Madrid²⁹ es, dentro del grupo 4º (personal obrero), la prevista para limpiador/a que, entre el salario base y el plus de convenio, alcanza los 14.696 euros anuales; otros trabajadores en este mismo grupo, como ordenanzas, almaceneros y vigilantes, tienen reconocida una retribución, entre salario base (793 euros/mes) y plus de convenio (180,30 euros/mes), de 14.727,14 euros anuales. Estas cantidades

²⁵ C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015].

²⁶ C.C. Oficinas y Despachos de Albacete (Res. de 23-2-2015) [BOP Albacete de 6-3-2015].

²⁷ C. C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015].

²⁸ C.C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (revisión salarial para 2013) (Res. de 5-4-2013) [BOP Zaragoza de 26-4-2013].

²⁹ C.C. Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014].

son similares a las previstas en otros convenios provinciales o autonómicos: por ejemplo, el convenio autonómico de Cantabria³⁰ prevé un salario base para 2015 para los limpiadores/as (grupo 5) de 13.836,55 euros anuales, para los ordenanzas de 14.261,85 euros/año y para los vigilantes 13.254,30 euros/año; el de Zaragoza³¹ fija el salario base para los años 2013 y 2014 de los limpiadores/as en 14.211,01 euros/año y para peón especialista en 15.054,27 euros anuales; el de Valencia³², además de que tiene previstas tres pagas extraordinarias, prevé un salario base de 855 euros mensuales, lo que supone una retribución anual 12.825,45 euros; y finalmente, el que prevé de los examinados la retribución más baja –el Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de Cáceres³³–, establece un salario base para el año 2014 para limpiadores/as, ordenanzas, almaceneros y vigilantes de 11.313,86 euros anuales.

Si atendemos a las retribuciones más altas recogidas en los convenios empresariales de la muestra, existen evidentes diferencias entre el personal de estructura y el personal operativo pues las retribuciones más altas abonadas a este último colectivo prácticamente en su integridad –el 86,9%– se sitúan en valores inferiores a 13.000 euros/año mientras que la retribución más alta en el caso del personal de estructura se cifra por debajo de 13.000 euros/año, solo en el 17,4% de los convenios examinados. En el personal operativo, la retribución más alta no supera los 15.000 euros más que en el 8,7%, alcanzando el tope máximo en los 17.000 euros (2,2%). En comparación, el personal de estructura muestra una mayor diversidad retributiva y buena parte de ella por encima del que constituye el tope máximo en el personal operativo (17.000 euros). Obviamente, hay que tener presente que resulta difícil comparar ambos personales si partimos de la idea de que el personal operativo pertenece a trabajos de baja cualificación, pero ello no es así pues existe personal operativo que realiza trabajos de elevada cualificación.

- c) Por lo que respecta a la previsión de **cláusulas de revisión salarial** en los convenios de empresas multiservicios, el 59,6% (28 convenios) sí las prevé, pero un nada desdeñable 31,9% (15 convenios) no, e incluso el 8,5% (4 con-

³⁰ C.C. para el sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015].

³¹ C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013].

³² C.C. limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013].

³³ C.C. empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. de 24-7-2015) (DOE de 10-8-2015).

venios) dispone expresamente la no revalorización durante toda la vigencia del convenio o durante un periodo de esa vigencia. El IPC ha perdido peso como índice utilizado para la revalorización (41,4%) y la fijación de porcentajes fijos alcanza ya el mismo porcentaje, ganando peso también –aunque lejos de los anteriores– los beneficios de la empresa (17,2%).

- d) Pero otras condiciones de trabajo denotan también una precarización de las condiciones de trabajo en los convenios examinados, precarización que es especialmente significativa en lo que se refiere a la **jornada de trabajo**.

Así, en el 55,3% de los convenios empresariales examinados (26 convenios) la jornada pactada es la jornada máxima legal (1826 horas/año), porcentaje que alcanza a un global de 74,5% de convenios empresariales que prevén jornadas superiores a 1800 horas/año. Aunque según reflejan los datos oficiales³⁴ la jornada laboral convencional ha aumentado a nivel general en los últimos años, hay una evidente diferencia con la media que reflejan dichos datos para los periodos a los que se refieren los convenios de la muestra seleccionada: si atendemos a la media de jornada de los convenios empresariales, la diferencia alcanza 116 horas y si atendemos a la media total (sectoriales y empresariales), la diferencia es de 68 horas anuales.

JORNADA ANUAL (2002-2015) (Número de horas)			
	Jornada anual (horas)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2002	1.756,3	1.704,0	1.762,5
2003	1.752,9	1.697,7	1.759,6
2004	1.752,5	1.699,0	1.758,4
2005	1.751,9	1.692,6	1.759,0
2006	1.750,2	1.692,6	1.757,4
2007	1.748,3	1.690,0	1.755,4
2008	1.749,0	1.698,6	1.754,8
2009	1.751,0	1.697,0	1.756,7
2010	1.751,2	1.702,1	1.755,8
2011	1.737,0	1.703,4	1.740,2
2012	1.738,4	1.710,3	1.741,3
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.756,2	1.707,0	1.760,9
2015	1.758,6	1.710,5	1.761,5

Fuente: Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva, Actualización Boletín nº 52 (11-1-2016)

³⁴ http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Boletin/Boletin.htm#nota

Esta diferencia se aprecia también si atendemos globalmente a las jornadas pactadas en los convenios sectoriales en los que las empresas multiservicios operan normalmente y que estamos utilizando como referencia comparativa: así, en vigilancia y seguridad³⁵ se prevé una jornada de 1782 horas, lo que supone una diferencia de 44 horas/año; en limpieza de edificios y locales, donde la negociación sectorial es provincial/autonómica, la jornada también es inferior: a título ejemplificativo, 1698 horas³⁶ (por tanto, una diferencia de 128 horas anuales), 1704 horas³⁷ (diferencia, 122 horas anuales), 1739 horas³⁸ (diferencia, 87 horas anuales), 1758 horas³⁹ (diferencia, 68 horas/año), 1774 horas⁴⁰ (diferencia, 52 horas anuales), 1780 horas⁴¹ (diferencia, 46 horas anuales); en el sector de contact-center o tele-marketing, con convenio sectorial estatal, se fija una jornada anual de 1764 horas⁴², lo que implica una diferencia de 62 horas anuales; en el sector de jardinería, con convenio sectorial estatal, la jornada anual pactada es de 1700 horas⁴³, lo que implica 126 horas anuales de diferencia; en el ámbito de las empresas de trabajo temporal⁴⁴, de 1752 horas (diferencia: 74 horas/año); en el sector de acción e intervención social⁴⁵, de 1750 horas (diferencia, 76 horas/año); en el sector de hostelería, con convenios provinciales o autonómicos: 1776 horas/año en Baleares⁴⁶ (diferencia, 50 horas anuales), 1782 horas en La Coruña⁴⁷ (diferencia: 44 horas anuales), 1800 horas en Cádiz⁴⁸, Madrid⁴⁹ y Málaga⁵⁰ (diferencia: 26 horas anuales); en oficinas y despachos: 1760 horas

³⁵ C.C. para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

³⁶ C.C. empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. 24-7-2015) [DOE de 10-8-2015].

³⁷ C.C. Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015].

³⁸ C.C. Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014].

³⁹ C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Asturias (Res. de 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013].

⁴⁰ C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 26-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013].

⁴¹ C.C. Limpieza de Edificios y Locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013].

⁴² C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012].

⁴³ C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013].

⁴⁴ V C.C. estatal de empresas de trabajo temporal (Res. 23-1-2008) [BOE de 8-2-2008].

⁴⁵ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015].

⁴⁶ C.C. Hostelería de Baleares (Res. 29-7-2014) [BOIB de 31-7-2014].

⁴⁷ C.C. Hostelería de La Coruña (Res. de 13-8-2013) [BOP La Coruña de 30-8-2013].

⁴⁸ C.C. Hostelería de Cádiz [BOP Cádiz de 17-8-2015].

⁴⁹ C.C. Hostelería de Madrid (Res. de 1-2-2012) [BOCM de 3-3-2012].

⁵⁰ C.C. Hostelería de Málaga (Res. de 15-9-2014) [BOP Málaga de 31-10-2014].

anuales en Zaragoza⁵¹, 1765 horas/anuales en Madrid⁵², y 1791 horas anuales (Albacete)⁵³, entre otros. Sólo en algunos autonómicos o provinciales de fincas urbanas parece que se mantiene la jornada máxima legal —es jornada especial— como regla general⁵⁴, así como en el Convenio estatal para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición⁵⁵.

Por otro lado, prácticamente la totalidad de los convenios de las empresas multiservicios examinados (83%; 39 convenios), contemplan la semana laboral de 7 días, el 10,6% de 6 días y el 6,4% de 5 días. En general, los convenios sectoriales examinados contemplan semanas laborales de 5⁵⁶ o 6⁵⁷ días, o entre 5-6⁵⁸, y en su caso, la prestación de servicios en domingo como excepcional⁵⁹ o con una consideración retributiva especial⁶⁰, económica o de otro tipo, para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar⁶¹.

La distribución irregular de la jornada se contempla en prácticamente todos los convenios empresariales examinados (85,1%) bien mediante la fijación de

⁵¹ C.C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (revisión salarial para 2013) (Res. de 5-4-2013) [BOP Zaragoza de 26-4-2013].

⁵² C.C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015].

⁵³ C.C. Oficinas y Despachos de Albacete (Res. de 23-2-2015) [BOP Albacete de 6-3-2015].

⁵⁴ V C.C. empleados de fincas urbanas de Cataluña (Res. de 13-6-2014) [DOGC 26-6-2014]; C.C. empleados de fincas urbanas de Valencia (Res. 7-11-2014) [BOP Valencia de 18-11-2014]; C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015], entre otros.

⁵⁵ C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Res. de 13-5-2014) [BOE de 28-5-2014].

⁵⁶ C. C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015]; C.C. Oficinas y Despachos de Albacete (Res. de 23-2-2015) [BOP Albacete de 6-3-2015]; C.C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (revisión salarial para 2013) (Res. de 5-4-2013) [BOP Zaragoza de 26-4-2013].

⁵⁷ C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015].

⁵⁸ V C.C. empleados de fincas urbanas de Cataluña (Res. de 13-6-2014) [DOGC 26-6-2014]; C.C. empleados de fincas urbanas de Valencia (Res. 7-11-2014) [BOP Valencia de 18-11-2014].

⁵⁹ C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Res. de 13-5-2014) [BOE de 28-5-2014]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014].

⁶⁰ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015]; C.C. Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015]; C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012].

⁶¹ C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

porcentajes, más o menos amplios, bien mediante el establecimiento de una bolsa de horas (que hemos convertido a efectos de este estudio en términos porcentuales en función de la jornada pactada). En cualquier caso, tanto se utilice un sistema como otro, predominan los convenios que no concretan el porcentaje o, en su caso, que se remiten a lo previsto en el ET, lo que con toda probabilidad implica que se fijará por pacto entre la empresa y los representantes de los trabajadores o, en su caso, la aplicación supletoria del 10% que prevé el art. 34.1 ET. No faltan convenios que elevan el 10% estatutario mínimo hasta alcanzar incluso el 40% en dos casos.

- e) El número de días de **vacaciones** pactados: el 83% de los convenios empresariales lo fijan en el mínimo legal, los 30 días naturales. Los convenios sectoriales de referencia suelen establecer duraciones superiores: 22 días laborables⁶² (siendo laborables sólo de lunes a viernes y sin contar festivos), 23 días naturales⁶³, 32 días naturales⁶⁴, 31 días naturales⁶⁵, 28 días laborables consecutivos (computándose de lunes a sábado, ambos inclusive)⁶⁶.
- f) Que mayormente (73,3%) los convenios empresariales examinados no consideran tiempo de trabajo efectivo el periodo de **descanso obligatorio establecido en las jornadas continuadas de más de 6 horas**; sin embargo, la negociación sectorial que se está utilizando de referencia comparativa sí suelen preverlo como tiempo efectivo⁶⁷.
- g) La práctica total ausencia (87,2%) en los convenios de las empresas multiservicios de previsiones que mejoren el régimen legal de permisos por cir-

⁶² C.C. Oficinas y Despachos de Albacete (Res. de 23-2-2015) [BOP Albacete de 6-3-2015]; C. C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (Res. de 17-8-2012) [BOP Zaragoza de 6-9-2012].

⁶³ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015].

⁶⁴ C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012].

⁶⁵ C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Res. de 13-5-2014) [BOE de 28-5-2014]; Convenio de Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

⁶⁶ C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015].

⁶⁷ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012].

cunstances personales o familiares, bien incrementando la duración de los existentes bien estableciendo nuevas causas. Nuevamente, los convenios sectoriales son más generosos en esta materia⁶⁸.

- h) La práctica inexistencia (60%) de medidas para facilitar la conciliación de la vida laboral y familiar, que sí se contemplan más ampliamente en la negociación sectorial examinada⁶⁹.
- i) En materia de **horas extraordinarias**, y más allá de los datos meramente cuantitativos, se han detectado algunas paradojas. La más significativa, sin duda, es que algunos de los convenios empresariales examinados que pactan cláusulas de eliminación o reducción de las horas extraordinarias –no muy frecuentes (17%; 8 convenios)–, disponen luego su obligatoriedad. Descendiendo a los datos meramente estadísticos, en general, predomina la voluntariedad en las horas extraordinarias (80%) aunque ello no excluye que de esta voluntariedad queden excluidas las horas precisas para terminar los trabajos que se hayan iniciado para la empresa cliente en esa jornada⁷⁰. En lo que respecta a la **compensación de las horas extraordinarias**, en los convenios empresariales predomina la doble posibilidad legal de compensación económica y descansos (65,2%) con un nada desdeñable 21,7% que fija exclusivamente la dineraria, posibilidad que, en algún caso también paradójicamente se prevé en los convenios que recogen cláusulas de eliminación de

⁶⁸ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. de Trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. de 24-7-2015) [DOE de 10-8-2015]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

⁶⁹ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015].

⁷⁰ Entre otros, C.C. Alterna BPO, SL (BOE de 21-11-2014); C.C. Multiserveis Nдавant (BOP Barcelona de 30-6-2014); C.C. Serveis Integrals Linda Vista (BOP Barcelona de 7-4-2014); C.C. Randstad (BOE de 24-3-2014); Expertus Servicios de Atención al Público, SAU (BOP Barcelona de 28-2-2014); C.C. CPM Expertus Field Marketing (BOE de 19-12-2013); C.C. Avantia Outsourcing Asturias (BOPA de 5-11-2013); C.C. Hottelia Externalización (BOE de 22-7-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros (BOE de 25-4-2013); C.C. Merchanservis S.L. (Res. de 7-3-2014) [BOE de 21-3-2013]; C.C. Alianzas y subcontratas (BOE de 6-8-2015); C.C. Umano Servicios Integrales (BOE de 6-8-2012); C.C. Externa Team (BOE de 25-4-2013).

las horas extras, mientras que sólo el 13% fija su compensación exclusivamente con descanso. Por un escaso margen, en los convenios de las empresas multiservicios predomina la retribución igualitaria de las horas extraordinarias en relación con el valor de la hora ordinaria (51,1%): el 48,9% fija una retribución superior. Por lo demás, algunos convenios de estas empresas⁷¹ recogen una definición de horas extras estructurales específica de carácter muy amplio, de cuestionable legalidad, con importantes consecuencias en materia de cotización⁷². En comparación, buena parte de los convenios sectoriales examinados⁷³ prevén un incremento de la compensación de las horas extraordinarias, incluso cuando se compensan con descanso⁷⁴.

⁷¹ C.C Alterna BPO, SL (BOE de 21-11-2014): Se entenderán y calificarán como horas extraordinarias estructurales, con carácter general, las siguientes: a) Las necesarias por periodos punta de producción y/o prestación de servicios; Las originadas por ausencias imprevistas; b) Las derivadas de cambios de turno; Las que sean consecuencia de trabajos de mantenimiento; c) Las derivadas de la propia naturaleza de los servicios que sean prestados por las empresas, incluidas en el ámbito funcional de este Convenio. Para mayor claridad y en lo que al ámbito de aplicación de este Convenio se refiere, se consideran con carácter enunciativo, también como horas extraordinarias estructurales las siguientes: A) Aquellas que se realicen para la prestación de servicios que por urgencia y/o duración limitada, no pueden ser sustituidos por la utilización de las modalidades de contratación legalmente previstas en la actualidad; B) Aquellas que se realicen en tareas administrativas y/o comerciales, con posterioridad al cierre mensual de libros con el objeto de obtener el balance mensual y el estado de cuentas de los clientes, a efectos de permitir el cobro de los importes de los servicios.

Habiendo procedido en este Convenio a la definición de horas extraordinarias estructurales la determinación en cada caso de qué horas extraordinarias de las realizadas corresponden a tal definición, se realizará por la dirección de la empresa en cada lugar o centro de trabajo donde hubieren de hacerse o se hubieren realizado tales horas extraordinarias.

Por su parte, C.C Empresa Valenciana de Servicios Empresariales S.L, de 28-8-2014 (BOP de 9-9-2014) califica de estructurales las siguientes: a) En supuestos de trabajo a turnos o relevo, hasta que éste se haya producido bien por presencia del trabajador relevista o por tercero que lo sustituya en ausencia de éste, hasta un máximo de dos horas; b) En casos de periodos punta de trabajo, bien por cantidad como por fechas determinadas en algunas actividades, acumulación de pedidos, y ausencias imprevistas que no puedan ser sustituidas con personal temporal; c) Las relativas a la necesidad de reparación de daños, fuerza mayor y urgencia debida. En sentido muy similar, C.C Multiserveis Nдавant (BOP Barcelona de 30-6-2014) considerando entre otras horas extraordinarias estructurales las necesarias por periodos punta de producción y/o de prestación de servicios. Id. C.C. Alliance Outsourcing (BOE de 1-7-2013).

⁷² A significar, por ejemplo, que el C.C. Avantia Outsourcing Asturias (BOPA de 5-11-2013) y el C.C. ATE Sistemas Singulares Valencia (BOP Valencia de 17-10-2013); recoge también esta definición específica pero sin hacer referencia al supuesto cuestionable de incremento de trabajo.

⁷³ C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. de Trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. de 24-7-2015) [DOE de 10-8-2015]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012]; C. C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (Res. de 17-8-2012) [BOP Zaragoza de 6-9-2012].

⁷⁴ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013].

- j) Por lo que respecta a previsiones en materia de **seguridad social o previsión social complementaria**, en ningún convenio empresarial de los examinados se contemplan incentivos para el retraso en el acceso a la *jubilación* y solo dos convenios (4,3%) contienen alguna disposición referida a la jubilación anticipada, concretamente a la regulación de la jubilación parcial anticipada. En materia de *complementos económicos de la prestación económica de incapacidad temporal*, los convenios de las empresas examinadas mayoritariamente (77,8%) no los contemplan, y en los escasos casos previstos (11,1% convenios examinados), se limitan a las prestaciones derivadas de contingencias profesionales y sólo el 11,1% comprende también las derivadas de contingencias comunes. Otra cláusula convencional clásica –*la contratación de seguros para la cobertura de riesgos de fallecimiento o incapacidad permanente*– está en claro retroceso en los convenios empresariales examinados, no previéndola el 59,6% (28 convenios). En los casos en que sí se prevén, en general (38,3%) están restringidos a las contingencias derivadas de riesgos profesionales, generalmente accidente de trabajo, y solo un convenio (2,1%) comprende también riesgos comunes.

En la negociación sectorial de referencia, la totalidad de convenios examinados prevén mejoras de IT, normalmente derivadas de ambas contingencias, con mayor o menor alcance⁷⁵ y en lo que se refiere a los seguros o indemnizaciones para la cobertura de fallecimiento e incapacidad las previsiones son menos frecuentes que las cláusulas anteriores pero aún mucho más abundantes⁷⁶ que en la negociación de las empresas multiservicios.

⁷⁵ V C.C. para los empleados de fincas urbanas de Cataluña (Res. de 13-6-2014) [DOGC 26-6-2014]; C.C. para empleados de fincas urbanas de Valencia (Res. 7-11-2014) [BOP Valencia de 18-11-2014]; C.C. empleados fincas urbanas de Castilla y León (Res. de 22-5-2015) [BOCYL de 3-6-2015]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. de Trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. de 24-7-2015) [DOE de 10-8-2015]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015]; C. C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015]; C.C. Oficinas y Despachos de Albacete (Res. de 23-2-2015) [BOP Albacete de 6-3-2015]; C. C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (Res. de 17-8-2012) [BOP Zaragoza de 6-9-2012].

⁷⁶ V C.C. estatal de Empresas de Trabajo Temporal (Res. de 23-1-2008) [BOE de 8-2-2008]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de Zaragoza (Res. de 23-7-2013) [BOP Zaragoza de 9-8-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Lo-

- k) En **materia sindical**, el 97,9% de los convenios empresariales examinados no regulan *garantías o competencias* por encima de las atribuidas legalmente a los representantes de los trabajadores, siendo también mayoritarios (87,2%) los convenios que no contemplan la posibilidad de *acumulación del crédito sindical* en un mismo representante. Finalmente, pese a la dispersión de centros de trabajo de estas empresas, sólo el 12,8% de convenios (6 convenios) regula la constitución de un comité intercentros en los términos previstos en el art. 63 ET. Sin embargo, comparativamente, las cláusulas de acumulación de crédito sindical están muy generalizadas en la negociación sectorial examinada⁷⁷, así como el incremento de las garantías o competencias de los representantes de los trabajadores, aunque en menor medida que las anteriores⁷⁸.
- l) En materia de **prevención de riesgos laborales**, solo el 28% de los convenios empresariales prevén alguna disposición relativa a la particularidad de la prestación de servicios en centros de trabajo ajenos o a la coordinación de actividades empresariales. La previsión más generalizada⁷⁹ hace referencia

cales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. de Trabajo de las empresas dedicadas a la limpieza de edificios y locales en la provincia de Cáceres (Res. de 24-7-2015) [DOE de 10-8-2015]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015]; C.C. Hostelería de Cádiz [BOP Cádiz de 17-8-2015]; C.C. Hostelería de La Coruña (Res. de 13-8-2013) [BOP La Coruña de 30-8-2013]; C.C. Hostelería de Madrid (Res. de 1-2-2012) [BOCM de 3-3-2012]; C. C. Oficinas y Despachos de Zaragoza (Res. de 17-8-2012) [BOP Zaragoza de 6-9-2012].

⁷⁷ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. limpieza de edificios y locales de la provincia de Valencia (Res. de 27-11-2013) [BOP Valencia de 7-12-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales de P. Asturias (Res. 18-6-2013) [BOPA de 28-6-2013]; C.C. sector de Limpieza de Edificios y Locales y de Limpieza Industrial para la Comunidad Autónoma de Cantabria (Res. de 23-3-2015) [BOC de 31-3-2015]; Convenio Limpieza de Edificios y Locales de la Comunidad de Madrid (Res. de 28-1-2014) [BOCM de 10-3-2014]; C.C. nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo para actividades de reposición (Res. de 13-5-2014) [BOE de 28-5-2014]; C.C. de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015]; C.C. Hostelería de Cádiz [BOP Cádiz de 17-8-2015]; C.C. Hostelería de La Coruña (Res. de 13-8-2013) [BOP La Coruña de 30-8-2013]; C.C. Hostelería de Madrid (Res. de 1-2-2012) [BOCM de 3-3-2012]; C.C. Hostelería de Baleares (Res. 29-7-2014) [BOIB de 31-7-2014]; C. C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015].

⁷⁸ C.C. estatal de acción e intervención social (Res. de 22-6-2015) [BOE de 3-7-2015]; V C.C. estatal de Empresas de Trabajo Temporal (Res. de 23-1-2008) [BOE de 8-2-2008]; C.C. estatal de jardinería (Res. de 4-7-2013) [BOE de 20-7-2013]; C.C. de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (Res. de 12-7-2012) [BOE de 27-7-2012]; C.C. estatal para las empresas de seguridad para el periodo julio 2015-2016 (Res. 4-9-2015) [BOE de 18-9-2015]; C.C. Hostelería de Cádiz [BOP Cádiz de 17-8-2015]; C.C. Hostelería de Madrid (Res. de 1-2-2012) [BOCM de 3-3-2012]; C.C. Hostelería de Baleares (Res. 29-7-2014) [BOIB de 31-7-2014]; C. C. Oficinas y Despachos de Madrid (Res. de 5-10-2015) [BOCM de 7-11-2015].

⁷⁹ El Convenio de Expertus Servicios de Atención al Público (Res. de 20-11-2013; BOPA de 28-2-2013) dispone dos cosas interesantes (en idéntico sentido pero en castellano, CPM Expertus Field Marketing, SAU (Res. de 5-12-2013; BOE de 19-12-2013) y Hottelia Externalización, SL (Res. de 4-7-2013; BOE de

a dos aspectos importantes de la actividad preventiva: la evaluación (exigiendo que los riesgos derivados del centro de trabajo se evalúen en los planes de las empresas cliente) y la información (obligación de la contratista de solicitar al cliente la información sobre los riesgos derivados del centro que puedan afectar a las actividades de sus trabajadores⁸⁰; incluyendo las medidas de protección, prevención y emergencia con la finalidad de darles traslado a sus trabajadores⁸¹). En algún caso, la realidad de la subcontratación sólo aparece en el convenio para exigir un comportamiento responsable en materia de seguridad a los trabajadores que desarrollan su actividad en centros de trabajo de otra empresa⁸².

Fuera de estos casos, las disposiciones en materia preventiva son inexistentes⁸³, escasas o de poca entidad: declaraciones de buenas intenciones en relación a la política de seguridad y salud de la empresa, o se limitan a remitir a la normativa aplicable⁸⁴, con alguna referencia a la formación e información de los trabajadores⁸⁵, así como a la regulación de los reconocimientos médicos⁸⁶; incluso en algunos casos el convenio es exhaustivo pero claramente desconectado en su literalidad de la realidad de la empresa y antes bien es un “corta y pega” de algún convenio sectorial⁸⁷, siendo

22-7-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros, SL. (Res. de 11-4-2013; BOE de 25-4-2013); C.C. Merchanservis, SA. (Res. de 7-3-2013; BOE de 21-3-2013), C.C. Externa Team (Res. de 11-4-2013; BOE de 25-4-2013); C.C. CPM Expertus Field Marketing, SAU (Res. de 5-12-2013; BOE de 19-12-2013), C.C. Repomarket, SLU (Res. de 19-12-2013; BOE de 3-1-2014).

⁸⁰ C.C. “Adecco Outsourcing, Sociedad Anónima Unipersonal” (Res. de 18-5-2015; BOCM de 11-7-2015); C.C. Doctus España, SAU (Res. de 18-2-2013; BOE de 4-3-2013).

⁸¹ C.C. Starseg Servicios Técnicos Auxiliares, SL (Res. de 28-3-2013; DOGV de 19-4-2013).

⁸² C.C. Algeposa Outsourcing Industrial, Sociedad Limitada (Res. de 8-5-2014; BOCM de 21-6-2014).

⁸³ C.C. Ullastres Externalización de Contratos, SA (Res. 2-10-2013; BOPLI de 8-10-2013); C.C. Ullastres Lecturas y Contratos, SLU (Res. de 22-5-2013; BOPB de 19-6-2013); C.C. Ullastres Lecturas y Contratos, S.L.U. en Aragón (Res. de 27-3-2013; BOA de 10-4-2013), C.C. Aditia Outsourcing, S.L. (Res. de 27-8-2013; BORM de 12-9-2013); C.C. Citius Outsourcing Enterprise, SL. (Res. de 21-9-2012; BOE de 5-10-2012), C.C. Rango 10 (Res. de 25-4-2013; BOE de 10-5-2013), C.C. Safenia SL (Res. de 26-3-2013; BOE de 12-4-2013).

⁸⁴ C.C. Serlimar Servicios Auxiliares (Res. 26-5-2014; BOPB de 11-7-2014), C.C. A.T.E., Sistemas y Proyectos Singulares S.L. (Res. de 2-12-2013; BORM de 23-12-2013), C.C. Avantia Outsourcing, S.L. (Res. de 25-10-2013; BOPA de 5-11-2013), C.C. A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L. (An. de 3-10-2013; BOPV de 17-10-2013), C.C. Activa Outsourcing, S.L.U. (Res. de 14-9-2012; BOPV de 25-9-2012); C.C. Crezca Outsourcing, Sociedad Anónima (Res. de 3-12-2013; BOCM de 18-1-2014); C.C. Risk Steward (Res. de 18-1-2013; BOE de 4-2-2013), C.C. Iman Corporation, SA (Res. de 14-6-2013; BOE de 4-7-2013); C.C. Serhotel Outsourcing, SLU (Res. de 4-12-2013; BOE de 20-12-2013); C.C. Fidelis Servicios Integrales, SL (Res. de 20-12-2012; BOE de 16-1-2013); C.C. Mantrol Servicios SL (Res. de 15-1-2013; BOE de 4-2-2013).

⁸⁵ C.C. Doctus España, SAU (Res. de 18-2-2013; BOE de 4-3-2013).

⁸⁶ C.C. Randstad Project Services SLU (Res. de 12-3-2014; BOE de 24-3-2014), C.C. Externa Team (Res. de 11-4-2013; BOE de 25-4-2013).

⁸⁷ C.C. Multiserveis Nдавant S.L (Res. de 15-4-2014; BOPB de 30-6-2014).

también habitual la referencia a la obligación empresarial de facilitar los equipos de protección individual⁸⁸ en algunos casos en el mismo precepto que la regulación de la ropa de trabajo⁸⁹ o incluso confundida con esta⁹⁰.

En definitiva, no parece que quepa albergar ninguna duda sobre la precariedad en la que prestan sus servicios los trabajadores de las empresas multiservicios, especialmente aquéllos que están sujetos a convenios empresariales, en comparación con los trabajadores contratados directamente por las empresas cliente y con los trabajadores cedidos por ETT para prestar servicios en empresas usuarias. Nos hallamos ante una nueva categoría de trabajadores, los “subcedidos”. El prefijo “sub” adquiere así una doble virtualidad: por un lado, resalta las peyorativas condiciones de trabajo de los trabajadores de estas empresas multiservicios y, a la par, lo vincula con la forma de organización empresarial que lo permite (la subcontratación), mientras que el término “cedido” refleja en buena parte de sus acepciones semánticas esta pérdida de posición, la rendición, el sometimiento o la inferioridad que fácticamente caracteriza a estos trabajadores⁹¹.

III. ALGUNAS (PROPUESTAS DE) SOLUCIONES

1. ¿Una solución judicial o legal? La dificultad de una solución a través de la negociación colectiva. Una reflexión sobre las consecuencias de la desregulación

Dado lo señalado, parece innegable que la generalización de la externalización a través de las empresas multiservicios ha traído consigo un incremento de la precariedad laboral de los trabajadores subcedidos, que no cuentan en la normativa ac-

⁸⁸ Prestación de Servicios Auxiliares Concretos y Específicos a Empresas, SL. (Res. de 14-6-2013; BOE de 4-7-2013); C.C. Expertus Servicios Hoteleros, SL. (Res. de 11-4-2013; BOE de 25-4-2013); C.C. Umano Servicios Integrales, SL. (Res. de 19-7-2012; BOE de 6-8-2012); C.C. Alliance Outsourcing, SL. (Res. de 14-6-2013; BOE de 1-7-2013); C.C. CPM Expertus Field Marketing, SAU. (Res. de 5-12-2013; BOE de 19-12-2013); C.C. Repomarket, SLU. (Res. de 19-12-2013; BOE de 3-1-2014); C.C. Exeo Gestión Integral, SLU. (Res. de 10-6-2014; BOE de 24-6-2014); C.C. Grupo Constant Servicios Empresariales, SLU. (Res. de 3-8-2015; BOE de 19-8-2015); C.C. Duna Tecnics, SA. (Res. de 29-3-2012; BOE de 20-4-2012).

⁸⁹ C.C. ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL. (Res. de 7-3-2014; BOE de 21-3-2014); C.C. A.T.E. Sistemas y Proyectos Singulares, S.L. (An. de 3-10-2013; BOPV de 17-10-2013).

⁹⁰ C.C. Merchanservis, SA. (Res. de 7-3-2013; BOE de 21-3-2013).

⁹¹ Diccionario Real Academia Española: “Ceder”: 2. tr. Perder tiempo, espacio, posición, etc., en favor de un rival; 4. intr. Rendirse, someterse; 5. intr. Dicho del viento, de la fiebre, etc.: Mitigarse, disminuir su fuerza; 6. intr. Dicho de una cosa: Disminuir o cesar su resistencia; 7. intr. Dicho de algo sometido a una fuerza excesiva: Romperse o soltarse; 8. intr. p. us. Dicho de una persona o de una cosa: Ser inferior a otra con la que se compara.

tual con instrumentos que garanticen sus derechos laborales: sólo la intervención de los jueces en la resolución de conflictos individuales y colectivos ha permitido, hasta ahora, poner coto a la que constituye una de las más recientes manifestaciones de la “huida del Derecho del Trabajo”: la aparición de las empresas multiservicios o de gestión integral. Con ser importante el papel desarrollado por la doctrina judicial y la jurisprudencia, no parece que deba delegarse en éstas la solución a unos problemas que derivan más de la inexistencia de adecuados instrumentos normativos que de su aplicación o interpretación, que es el objeto de la función jurisdiccional (art. 117.3 CE). Algunas soluciones judiciales, aun con un propósito loable, resultan jurídicamente cuestionables y, mientras tanto, las empresas multiservicios van penetrando cada vez más en el mercado generando una importante precarización del empleo.

Las organizaciones sindicales, sin embargo, sí parece que pueden y deben asumir un mayor protagonismo para combatir esta huida del Derecho del Trabajo, que está generando una nueva segmentación del mercado laboral y aunque no pueden sustituir al legislador, no cabe negar que tienen un cierto margen de actuación que va mucho más allá de los tibios términos en los que se alude a esta realidad –y con muy limitado alcance– en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017⁹²: la búsqueda de una mayor implantación sindical en estas empresas y centros de trabajo que permitan la negociación de convenios empresariales con mejores condiciones de trabajo, fundamentalmente en materia salarial y de tiempo de trabajo, para evitar que estas formas de prestación de servicios encuentren en el abaratamiento de sus costes sociales sus principales atractivos; pero sobre todo, el fomento de la negociación sectorial descartando, cuando sea factible, su participación en la negociación de convenios empresariales cuando ello pueda realmente constituir un obstáculo para alcanzar acuerdos a dicho nivel si tienen por finalidad impedir la aplicación de convenios colectivos sectoriales más garantistas. También

⁹² “j) En cuanto a la subcontratación y la externalización productiva y subrogación de actividades, empleo y condiciones de trabajo, ante la importancia y extensión adquirida por las distintas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas que ha dado lugar a regulaciones legales que establecen derechos de información para la representación de los trabajadores, los firmantes del presente Acuerdo consideran necesario que la negociación colectiva contribuya a facilitar el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 42 del ET. Ello redundará en la seguridad del empleo y en el cumplimiento de las condiciones laborales establecidas legal y convencionalmente. La capacidad de representación y ámbito de actuación de los representantes de los trabajadores, así como su crédito horario, vendrán determinados por la legislación vigente y, en su caso, por los convenios colectivos de aplicación. En este sentido, las Organizaciones empresariales y sindicales compartimos que las nuevas modalidades de organización productiva y societaria, que en ocasiones revisten una notable complejidad, no deben suponer la inaplicación de la regulación convencional correspondiente, ni cesión ilegal de trabajadores”.

su impugnación ante la autoridad laboral (art. 165 LJS), como así están haciendo, de aquellos convenios colectivos negociados por quienes incumplen con la legitimidad exigida en correspondencia con el ámbito del convenio. Además de estas medidas de estrategia sindical, también pueden actuar en el ámbito de la regulación convencional a nivel empresarial en muchos aspectos, siendo singularmente importante la remisión al convenio sectorial como derecho supletorio e incluso previendo la aplicación del régimen salarial y de jornada del convenio sectorial, salvo que el convenio de empresa estableciera un régimen más beneficioso, que no será lo habitual.

Pero, siendo importante su papel, la negociación colectiva no puede sustituir al legislador: a él le compete adecuar los instrumentos de garantía de los derechos de los trabajadores a las nuevas realidades de las empresas multiservicios y establecer nuevos mecanismos protectores, legislando allá donde la regulación convencional no puede llegar, especialmente en tanto esta no puede imponer obligaciones a quienes no han sido parte en el proceso de negociación y están, por tanto, fuera del ámbito de aplicación del convenio. La deslegalización a favor de la negociación colectiva iniciada en la década de los años noventa, unida a la más reciente potenciación de la empresa como unidad preferente de negociación, y sumado a la falta de previsión de mecanismos que permitan soslayar los inconvenientes que se derivan de la falta de legitimación para la negociación colectiva empresarial de las organizaciones sindicales, están revelando la inoperancia del actual Derecho del Trabajo para proteger eficazmente los derechos de los trabajadores.

Son varios los frentes en los que el legislador puede intervenir: actuando sobre las causas que han propiciado el fenómeno de las empresas multiservicios como sistema de externalización basado exclusivamente en la consecución de ventajas competitivas mediante la precarización del empleo, pero también legislando para mitigar algunas de las consecuencias más nocivas de la externalización, allí donde la negociación colectiva no puede llegar por su limitado campo de aplicación, cada vez más fragmentando por la potenciación de la empresa como unidad preferente de negociación. Indudablemente, la externalización puede constituir una forma lícita de organización empresarial por la flexibilidad que supone operar con estructuras empresariales más simples, que aportan el valor añadido de una mano de obra especializada y, en su caso, la “estructura organizativa” precisa, pero cuando ni una ni otra concurren, el ordenamiento laboral debe reaccionar, tapando las grietas que permiten escapar a su regulación tuitiva.

También la Administración tiene un papel importante que cumplir, y especialmente la autoridad laboral competente, quien debe llevar a cabo un efectivo control previo

de los convenios que se presenten para su depósito y publicación (art. 90.2 ET), en especial de los convenios colectivos de las empresas multiservicios, pues una vez finalizados todos los trámites formales del art. 90 ET, el convenio colectivo tiene a su favor una presunción de legalidad. Esta presunción de legalidad vincula también y especialmente a la Inspección de Trabajo limitando sus posibilidades de actuación, que sólo cabe destruir por la autoridad judicial por demanda de las partes legitimadas o, en su caso, en virtud de la comunicación de oficio dirigida por la autoridad laboral (art. 163 y ss. LJS). El hecho de que el papel regulador de los convenios colectivos estatutarios se haya visto incrementado con la desregulación –unido a la antes señalada preferencia aplicativa del convenio (estatutario) de empresa– determina que el marco normativo en el que debe valorar la Inspección de Trabajo el cumplimiento de la legalidad vigente sea el determinado precisamente por dicho convenio colectivo.

Incluso completados todos los trámites formales, salvo la publicación oficial, las facultades de la Inspección ante eventuales dudas de legalidad quedan limitadas, una vez verificada su presentación para el registro ante la autoridad laboral, a la suspensión de las actuaciones inspectoras hasta tanto esta última resuelva lo procedente.

Algunas de las propuestas que se recogen a continuación admiten matizaciones e incluso pueden ir combinadas de diferentes formas, agrupadas en diferentes “paquetes”, pero pueden ser un buen punto de partida para, tras el diagnóstico realizado, arbitrar soluciones normativas efectivas, soluciones que no parece que precisen de una norma específica para la externalización de actividades sino de la previsión de instrumentos específicos en lo que constituye la normativa laboral común: el Estatuto de los Trabajadores. Lo contrario contribuye a una nueva disgregación del ordenamiento laboral.

2. Medidas en relación a la modalidad de contratación de los trabajadores operativos

Un buen punto de partida para atajar que la extensión de estas empresas lo sea a costa de la precarización del empleo, puede ser la reconducción del contrato para obra y servicio determinado a las “actividades intrínsecamente temporales” o, lo que es lo mismo, la inadmisión de la contrata o concesión como causa “temporal” que justifica la suscripción del contrato para obra o servicio determinado. No parece ad-

misible que unas empresas cuya única actividad empresarial es la prestación de servicios a empresas clientes y, por tanto, dependen siempre de una previa relación mercantil o administrativa, puedan tener sus plantillas constituidas, prácticamente de forma exclusiva, con personal temporal. El ordenamiento laboral cuenta con suficientes mecanismos para extinguir los contratos de trabajo en el supuesto de que la empresa pierda la contrata o concesión —el despido por causas económicas, individual [art. 52.1.c) ET] o colectivo (art. 51 ET)— que no sólo permite a los trabajadores acceder a una mayor indemnización en supuestos de extinción del contrato sino que también les abre el acceso a otras vías de protección de las que ahora están excluidos por la forma “natural” de extinción de su contrato: por ejemplo, la posibilidad de acceder a la jubilación anticipada por causa no imputable al trabajador (art. 207 TRLGSS), que además de permitir el acceso a la jubilación con una antelación superior a la prevista para el supuesto de jubilación anticipada por mera voluntad del trabajador (art. 208 TRLGSS), tiene prevista una penalización inferior a esta última por este acceso anticipado. Pero también la obligación de financiar el convenio especial en los expedientes de regulación de empleo que afectan a trabajadores mayores de 55 años que no tuvieran la condición de mutualista a 1-1-1967 (art. 51.9 ET y D.A.13ª TRLGSS) o, en su caso, la aportación al Tesoro Público de las empresas con beneficios que lleven a cabo despidos colectivos que afecten a trabajadores mayores de 50 años (art. 51.11 ET y D.A.16ª Ley 27/2011).

En esta misma línea, y aunque la jurisprudencia ya viene manteniendo una postura claramente excluyente de la posibilidad de trasladar de forma automática al contrato de trabajo la extinción anticipada —total o parcial— de la contrata o concesión, no son pocos los convenios que han regulado esta circunstancia como lícita causa de extinción del contrato, lo que debe quedar claramente excluido: si la jurisprudencia todavía no ha abordado el tema en unificación de doctrina ha sido exclusivamente por falta de necesario requisito de la contradicción, pero no debe haber ninguna duda de que debe aplicarse la misma solución que cuando no se dispone nada convencionalmente: la imposibilidad de que la extinción de la contrata —total o parcial— pueda incidir automáticamente sobre el contrato de trabajo determinando su extinción. En este sentido, se echa en falta un mayor control de la legalidad del contenido de los convenios colectivos por la autoridad laboral competente pues es claramente ilegal considerar como condición resolutoria válida tal cláusula convencional, directamente dirigida a socavar el régimen legal de extinción contractual, claramente derecho necesario indisponible.

3. Por la no restricción del artículo 42 ET a las contrataciones correspondientes a la propia actividad de la empresa principal y otras propuestas en relación con el régimen de responsabilidades de la empresa principal en materia laboral, de seguridad social y de prevención de riesgos laborales

El legislador debe extender el régimen de responsabilidad solidaria previsto en el art. 42 ET a todas las contrataciones y subcontratas, correspondan o no a la propia actividad del empresario principal. El art. 42 ET constituye el principal instrumento de garantía de derechos laborales de los trabajadores subcontratados y su restricción a las correspondientes a la propia actividad les deja huérfanos de protección en materias especialmente sensibles, como son los créditos salariales y las responsabilidades referidas a la seguridad social. En la actualidad, en lo que se refiere a las deudas salariales, fuera del marco del art. 42 ET, la empresa cliente carece de cualquier responsabilidad—y, por supuesto, también respecto de cualquier otra deuda de la contratista con sus trabajadores— y en materia de seguridad social, es únicamente responsable subsidiaria respecto de las prestaciones de seguridad social de las que pudiera ser responsable la empresa contratista por incumplimiento de sus obligaciones en materia de afiliación, alta y cotización (art. 167 TRLGSS) y en materia de cuotas (art. 142 TRLGSS) durante la vigencia de la contrata.

Estas escasas responsabilidades de la empresa cliente en el marco de la subcontratación contrastan con el régimen de responsabilidades que se imputa a la empresa usuaria en el marco de las relaciones de las ETT, régimen jurídico que se fundamenta en la conveniencia de implicar a quien es receptor de los servicios del trabajador cedido en el marco de una relación triangular. En tanto la subcontratación también constituye, de facto, una relación con tres elementos personales, no parece descabellado equiparar el régimen de responsabilidad de ambos clientes: empresa principal y empresa usuaria, e incluso elevar dicho régimen de responsabilidades.

Como es sabido, la empresa usuaria es responsable solidaria en caso de cesión de trabajadores en supuestos prohibidos (art. 16.4 LETT) —al igual que la empresa cliente en caso de que la subcontratación pueda ser calificada como cesión ilegal (art. 43 ET)— y responsable subsidiaria en materia salarial y de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo (art. 16.3. LETT), mientras que en la subcontratación opera una responsabilidad solidaria en materia salarial y de seguridad social (cuotas y prestaciones) pero exclusivamente en caso de que la contrata corresponda a la propia actividad, lo que no suele acontecer en el ámbito de las empresas multiservicios. La eliminación de esta restricción permitiría que la responsabilidad de la empresa cliente fuera solidaria en materia salarial y de seguridad social para todas las contrataciones y además, sería conveniente extender la responsabilidad

solidaria también a la indemnización por fin de contrato e incluso a deudas extrasalariales o, en su caso, prever una responsabilidad subsidiaria respecto de estas últimas materias, equiparando así en esta última materia la responsabilidad con la exigible a las empresas usuarias.

Además, la extensión del ámbito de aplicación del art. 42 ET a todas las contratatas, correspondan o no a la propia actividad de la empresa principal, debe alcanzar también al recargo de prestaciones por omisión de medidas de seguridad, y el legislador debe disponerlo así expresamente, pues en la actualidad su extensión a la empresa principal siempre y cuando los servicios se presten en su centro de trabajo o en el conjunto productivo que se encuentre bajo el control de la empresa principal es fruto o consecuencia de la actual interpretación judicial que como tal, está sujeta a los vaivenes propios de esta. Existe así una coincidencia con lo previsto en el ámbito de la relación triangular de trabajo temporal, en donde la empresa usuaria es responsable del recargo de prestaciones cuando el accidente tiene lugar en su centro de trabajo (art. 16.2 LETT), pero esta equiparación no está prevista legalmente.

También en materia preventiva las principales obligaciones que se imponen sobre el empresario principal y que redundan en beneficio del trabajador están restringidas a las contratatas referidas a la propia actividad de aquél. Así ocurre, en primer lugar, con el deber de vigilancia que debe desplegar el empresario principal sobre el cumplimiento por parte de sus contratistas de la normativa de prevención de riesgos laborales (art. 24.3 LPRL y art. 10 RD 171/2004 de 30 de mayo), que está restringido a las contratatas correspondientes a la propia actividad y que se desarrollen, además, en su centro de trabajo. La restricción locativa parece razonable en tanto es el espacio en el que el empresario principal tiene capacidad de control y vigilancia, pero no así su restricción a las que correspondan a la propia actividad: el deber de vigilancia debe comprender todas las contratatas, correspondan o no a la propia actividad de la empresa principal. Y en segundo lugar, la responsabilidad solidaria del empresario principal en relación al incumplimiento por parte de este de las obligaciones que le impone la LPRL (art. 42.2 LPRL) debe comprender también, en lógica correspondencia, a todas las contratatas, correspondan o no a la propia actividad.

La extensión del régimen del art. 42 ET a todas las contratatas también conllevará una extensión de la responsabilidad administrativa de la empresa principal en relación a incumplimientos de la contratista tipificados en la LISOS, pues buena parte de los supuestos actualmente tipificados lo son por referencia al art. 42 ET y, por tanto, la responsabilidad administrativa en materia sancionadora queda restringida a las contratatas correspondientes a la propia actividad de la empresa principal.

No parece, sin embargo, que este sea el camino por el que pueden transitar futuras reformas. La Proposición de Ley presentada por el PSOE⁹³ para la reforma del art. 42 ET en aras a mejorar el estatuto jurídico del trabajador subcontratado continúa anclada en las contrataciones correspondientes a la propia actividad de la empresa cliente y acoge la restringida definición de propia actividad que viene manteniendo desde hace años la jurisprudencia: “cuando se corresponda con todas o alguna de las actividades principales o nucleares del mismo [empresario contratante] y suponga por parte del contratista o subcontratista, la aportación de mano de obra que desarrolla funciones profesionales que tienen relación directa con dichas actividades principales o nucleares”.

4. Por la aplicabilidad de la subrogación empresarial (legal) en los supuestos de transmisión de contrataciones y concesiones administrativas (también a las contrataciones “inmateriales”)

La subrogación empresarial también constituye un elemento esencial para garantizar los derechos de los trabajadores y, especialmente, la continuidad en la prestación de servicios de los trabajadores vinculados a la contratación o concesión en los supuestos de cambio de contratista o concesionaria en tanto atenúa la precariedad de la temporalidad del vínculo contractual. Además, su aplicación en estos casos permite neutralizar el argumento de la “temporalidad” de la necesidad empresarial que viene utilizándose como justificación causal del contrato para obra o servicio determinado. El hecho de que en los sectores por los que se inició la externalización de actividades productivas (vigilancia y seguridad; limpieza de edificios y locales) se dispusiera convencionalmente la subrogación para los supuestos de cambio de contratación o concesión y que estos mecanismos hayan funcionado con plena normalidad hasta ahora, es una muestra de que no existe ningún impedimento “técnico” para su aplicación en la actividad de subcontratación cuando existe convenio sectorial que lo establece. Pero como se ha puesto de manifiesto, la generalización de la negociación colectiva a nivel empresarial en el ámbito de las empresas multiservicios ha complicado todavía más la aplicación de la subrogación en estos casos, al excluir su aplicación en aquellas actividades, antes reguladas por convenios sectoriales, en las que sí venía aplicándose.

⁹³ Boletín Oficial de las Cortes Generales (Congreso de los Diputados), XII Legislatura, Serie B (Proposiciones de Ley) de 9 de septiembre de 2016.

Y la respuesta tampoco puede venir de la previsión de estos mecanismos subrogatorios en los convenios colectivos, ni de las empresas cliente ni de las propias multiservicios, en el remoto caso de que éstas tuvieran interés en establecerlos. El principio de correspondencia que rige en la negociación colectiva estatutaria determina la imposibilidad de aplicar el convenio colectivo a quienes no están representados por quienes han sido parte negociadora en el mismo por lo que, dados los sujetos legitimados para negociar a nivel empresarial –representación unitaria del centro de trabajo o, en su caso, secciones sindicales pero siempre que sumen la mayoría de los miembros del comité de empresa o los delegados de personal– excluye que el convenio de empresa pueda ser la salida. La solución judicial considerando aplicable el convenio sectorial si prevé mecanismos subrogatorios, resulta cuestionable jurídicamente pues parte de un presupuesto previo claramente voluntarista: que la no regulación de mecanismos subrogatorios en el convenio empresarial constituye una laguna convencional que determina la aplicación de la cláusula general de supletoriedad de la normativa estatutaria, obviando que esa omisión convencional probablemente sea deliberada.

La subrogación tampoco puede derivar de la aplicación de la conocida doctrina TEMCO que, como un *Uróboros*, concluye en la premisa cuestionada: es decir, que procede la aplicación del régimen del art. 44 ET si se produce una efectiva “sucesión de plantilla”, o lo que es lo mismo, que la sucesión de plantilla es la condición de la “sucesión de actividad” que determina que nos hallemos ante una “sucesión de empresa” a los efectos del art. 44 ET. Condicionar la aplicación del art. 44 a que el convenio colectivo –sectorial– prevea mecanismos subrogatorios implica, por tanto, una nueva deslegalización, que sólo el legislador puede corregir disponiendo la aplicación del art. 44 –que constituye la transposición nacional de la Directiva– a los supuestos de “transmisión de empresa”, entendiendo la empresa no tanto en su sentido de “organización empresarial” dotada de medios materiales como en la puesta en marcha de un poder de dirección; de igual manera que el aspecto “organizativo” de la empresa se ha relativizado jurisprudencialmente primero y luego en el marco de la diferenciación entre cesión ilegal de trabajadores y lícita subcontratación.

El mantenimiento de la relación contractual en los supuestos de cambio de contratista o concesionario, además, facilitará a los trabajadores con el contrato suspendido sin derecho a reserva de puesto de trabajo, el mantenimiento de su contrato de trabajo al permitirles incorporarse a la nueva contratista en caso de vacantes: en caso contrario, su derecho a la reserva de puesto de trabajo se convierte en una mera ilusión.

5. Elecciones sindicales: la necesidad de superar la categoría de “centro de trabajo” en las empresas multiservicios (o, más en general, en las empresas que prestan servicios en centros de trabajo de las empresas principales). La necesidad de articular mecanismos de coordinación con la representación unitaria de la empresa cliente

La normativa en materia de elecciones sindicales también precisa de una reformulación en aras a ajustarla a la realidad de las empresas multiservicios. Es cierto que en los últimos años se han mejorado las obligaciones de información en relación a la subcontratación (número 3, 4 y 5 del art. 42 ET) e incluso, en determinadas condiciones, se ha atribuido facultades representativas de los trabajadores subcontratados a la representación unitaria de la empresa cliente (art. 42.6 ET) pero nada de ello ha facilitado la elección de la representación de los trabajadores en las empresas multiservicios. El hecho de que la unidad electoral sea el centro de trabajo y no la empresa (pese a la dicción legal) y que las empresas multiservicios operen en diversos ámbitos, provinciales, amén de los problemas que plantea en materia de negociación colectiva –que, no obstante pueden ser solventados por la vía que se indica en el epígrafe siguiente– dificulta notablemente la elección de representación unitaria en la empresa multiservicios, problema al que ha contribuido también la en algunos casos indebida identificación entre “centro de trabajo” y “lugar de trabajo”.

Las soluciones que pueden arbitrarse son diversas, pero todas ellas deben ir encaminadas a facilitar la existencia de mecanismos de representación unitaria de los trabajadores en la empresa multiservicios: en este sentido, tampoco el legislador estaría introduciendo soluciones que no ha ensayado ya en otros ámbitos, pues en el ámbito marítimo cabe la posibilidad de considerar a la totalidad de la flota como unidad electoral, con independencia del número de buques, en los términos y condiciones que se ha señalado anteriormente. Lógicamente, el legislador tendría que prever soluciones a algunas situaciones que necesariamente se producirán: a título meramente ejemplificativo, la eventual realización de elecciones parciales en caso de asunción de nuevas contratistas que determine un notable incremento en el número de trabajadores de la empresa o, en sentido contrario, cómo abordar la pérdida de un representante por su subrogación en caso de cambio de contratista, entre otros muchos supuestos.

6. Empresas multiservicios y negociación colectiva. La necesidad de modificar las reglas de legitimación para negociar en las empresas multiservicios para excluir la diversidad normativa en la empresa y la instrumentación torticera de los convenios empresariales

Sin perjuicio de que la modificación de las reglas relativas a las elecciones sindicales pueda facilitar la existencia de una representación unitaria representativa de todos los trabajadores de la empresa que pueda redundar en un convenio colectivo empresarial aplicable a todos los trabajadores de la empresa multiservicios, el legislador también debe actuar sobre la regulación legal en materia de negociación colectiva. Como hemos visto, en aquellos casos en los que no existe convenio empresarial, el principio de especificidad determina la aplicación del convenio sectorial correspondiente a la actividad que desarrollan los trabajadores subcedidos en la empresa cliente y si bien esta solución parece preferible a la aplicación de un convenio de empresa que, como hemos señalado, suele prever condiciones peyorativas en relación al convenio sectorial, genera una diversidad normativa tanto en la propia empresa multiservicios como, eventualmente, en la empresa cliente, que podría contar con un convenio de empresa con condiciones más beneficiosas que el convenio sectorial. Además, la aplicación del convenio sectorial en muchos casos no es posible bien porque no existe, bien porque se plantean problemas de identificación o adscripción de la actividad desarrollada por los trabajadores subcedidos.

Sin perjuicio de las soluciones que puedan venir de la propia negociación colectiva antes apuntadas, el legislador debería disponer la aplicación del convenio colectivo de la empresa cliente, por lo menos, en aquellas condiciones esenciales, en los mismos términos en los que se prevé en el ámbito de las empresas de trabajo temporal, cuando se trate de una contrata correspondiente a la propia actividad de la empresa principal. Se eliminaría así uno de los principales reclamos para el recurso a estas empresas, que es el abaratamiento del servicio a través del empeoramiento de las condiciones laborales de los trabajadores y ello salvo que el convenio de empresa estableciera condiciones más ventajosas, especialmente en materia de salario y tiempo de trabajo (jornada laboral, específicamente). A diferencia de la anteriormente propugnada generalización del régimen de responsabilidad del art. 42 ET a todas las contratas, en este caso la limitación de esta propuesta a las contratas correspondientes a la propia actividad de la empresa cliente es razonable, puesto que se trata de equilibrar o nivelar las condiciones en las que opera la competencia dentro de la misma actividad, si bien tiene el inconveniente de que acabará determi-

nando la inoperatividad de esta solución en tanto las empresas multiservicios, como hemos visto, suelen prestar actividades complementarias o accesorias. Es por ello que, en tales casos, debería operar el convenio sectorial de la actividad que llevan a cabo los trabajadores o el convenio empresarial si establece condiciones más beneficiosas.

Y precisamente para evitar que la negociación empresarial se utilice torticeramente para eludir la aplicación del convenio sectorial o, en su caso, del convenio de la empresa cliente, como vía de abaratamiento de los costes laborales, también sería conveniente modificar las reglas de legitimación para negociar a nivel empresarial, legitimando a las organizaciones sindicales legitimadas para negociar a nivel supraempresarial, de manera similar a lo previsto en el ámbito de las ETT, aunque descartando la subsidiariedad de éstas respecto de la representación unitaria que consagra el art. 13 LETT. De hecho, el legislador ya ha previsto normas especiales para la negociación colectiva de grupos de empresas así como para “una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación” (art. 87.1 párrafo tercero ET) remitiendo a los sujetos legitimados para negociar a nivel sectorial, por lo que no parece que haya ningún inconveniente para que la misma solución pueda aplicarse en las empresas multiservicios: se lograría así, tanto la aplicación a todas las contrataciones que la empresa pueda tener vigente en el momento de adopción del convenio, como a las que pudieran convenirse durante la vigencia del convenio, ampliando las garantías de los trabajadores.

7. Empresas multiservicios y seguridad social ¿un incremento de la cotización por “precariedad”? Sobre el establecimiento de un eventual “coeficiente de temporalidad”

El legislador también debe reflexionar –y en su caso, arbitrar soluciones– sobre las consecuencias que la precariedad conlleva en materia de seguridad social: en los ingresos y gastos del sistema y en la protección social del trabajador “precario”, y aunque esta no es una situación que se circunscriba únicamente a las empresas multiservicios, estas constituyen la fuente más novedosa de precariedad, con la particularidad de que lo hacen de forma generalizada al vincular las contrataciones de su personal operativo –prácticamente toda su plantilla– a las relaciones contractuales con sus empresas clientes. Pese a que en este trabajo se propugna la ruptura de esa nociva causalidad, en caso de que se mantuviera por la inacción del legislador o porque la práctica encontrara otra vía fáctica para lograr idéntico objetivo, cabría plantearse un incremento de la cotización de estos contratos, no ya en la cotización

por desempleo –como actualmente– sino una cotización específica de precariedad que afectara también a lo que constituye el grueso de la cotización (contingencias comunes y contingencias profesionales): en relación a estas últimas los datos estadísticos ponen de manifiesto una mayor siniestralidad de los trabajadores subcontratados, y en relación a las contingencias comunes, serviría para financiar la aplicación del “coeficiente de temporalidad” que se propone a continuación.

Y es que, desde la perspectiva del trabajador, sería conveniente reflexionar sobre la oportunidad de establecer un “coeficiente de temporalidad” –similar al coeficiente de parcialidad aplicable a los trabajadores a tiempo parcial–, que pudiera atemperar las negativas consecuencias que las carreras de seguro irregulares tienen sobre el acceso y cuantía de las prestaciones de estos trabajadores, ya sea sobre todas o sobre algunas, especialmente las que precisan de mayor tiempo de carencia o incluso limitándolo exclusivamente a la pensión de jubilación. En este sentido, la cotización adicional antes señalada de “temporalidad continuada” podría configurarse como cotización para financiar las consecuencias económicas derivadas de esa “facilitación” del acceso a la pensión de jubilación de estos trabajadores expuestos por las nuevas formas de lícita elusión del garantismo laboral.

8. Otras cuestiones

Por lo demás, sería interesante que la CNAE recogiera en un único epígrafe a las empresas multiservicios o de gestión integral, de manera similar a como se lleva a cabo en el ámbito del Impuesto de Actividades Económicas, que ya se hizo eco de la situación en 1992 (LPGE para 1993): con ello se facilitaría el seguimiento de la negociación colectiva empresarial y serviría para conocer realmente el grado de penetración de estas empresas en el mercado. A efectos de cotización por contingencias profesionales no tendría consecuencias, dado que en la actualidad cuando la empresa realiza actividades diferenciadas ya está prevista la necesidad de asignar diferentes Códigos Cuenta Cotización a fin de que se pueda cotizar en cada actividad por el epígrafe correspondiente a la actividad efectivamente desempeñada (D.A.4ª Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007, por la que se aprueba la Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales). No obstante, no estaría de más que la citada norma citara expresamente su aplicación a las empresas de gestión integral o multiservicios.

Igualmente, sería recomendable que la autoridad laboral competente llevara a cabo realmente el control de legalidad y de lesividad de los convenios colectivos (de

estas empresas multiservicios) que le atribuye el art. 90.2 ET, en tanto una vez han finalizado todos los trámites formales previstos en el art. 90 ET los convenios tienen a su favor la presunción de legalidad. Esta presunción limita considerablemente las actuaciones que puede llevar a cabo la Inspección de Trabajo incluso aunque eventualmente considerara que dicho convenio vulnera la legalidad: quedaría excluida la posibilidad de adoptar cualquier expediente sancionador o proceder a una eventual liquidación de cuotas por deficiencias del convenio en tanto el marco normativo para llevar a cabo la función inspectora es el fijado por el propio convenio colectivo. Sus posibilidades de actuación se reducen en tal caso a que la Jefatura de la Inspección remita sus objeciones a la Dirección Territorial para que, en su caso, lo ponga en conocimiento de la autoridad laboral a los efectos del art. 163 LJS.

Debate sobre empleo y precariedad
en nuevos entornos laborales:
retos para la intervención sindical

Daniel Barragán

Carlos Gutiérrez

Javier Jiménez

David Planell

Fernando Rocha

Empar Pablo

Aida Sánchez

Jorge Aragón



At the Middle Rhine. Paul Adolf Seehaus.

Con el fin de analizar los cambios en el empleo y su relación con la precariedad laboral en nuevos entornos laborales, Gaceta Sindical: Reflexión y debate organizó un grupo de discusión sobre este tema con distintos responsables sindicales de CCOO, para desarrollar una reflexión conjunta, dinámica e interactiva sobre las experiencias que se viven desde diferentes realidades laborales y los retos que implican para la acción sindical.

En el debate participaron Daniel Barragán Burgui (Federación de Construcción y Servicios); Javier Jiménez Martín (Federación de Servicios a la Ciudadanía); Carlos Gutiérrez Calderón (Secretario Confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo) y David Planell Bermejo (Federación de Servicios). El debate fue conducido por Fernando Rocha Sánchez (Fundación 1º de Mayo), con el apoyo y participación de Empar Pablo Martínez (Secretaria Confederal de Comunicación); Aida Sánchez Rodríguez (Coordinadora de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate) y Jorge Aragón Medina (Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate). El presente artículo es una breve síntesis de los temas que se debatieron y sus principales líneas de reflexión y propuestas.

INTRODUCCIÓN

EL debate actual sobre los retos del sindicalismo ante los cambios en el mundo del trabajo y la precariedad laboral no es novedoso. De hecho puede remontarse a la pasada década de los 80, cuando comienza a cobrar relevancia a escala global el desarrollo de las formas atípicas de empleo, entendiendo por tales aquellas que quedan fuera de la relación laboral clásica (es decir, el empleo asalariado indefinido a tiempo completo para un único empleador). Un proceso relacionado, entre otros factores, con la orientación de las políticas dominantes hacia enfoques desreguladores de los mercados –el conocido como Consenso de Washington– y una creciente globalización sin gobierno político, en estrecha relación con el desarrollo de las nuevas tecnologías de la información (las entonces llamadas TIC), que supusieron un cambio radical sobre las bases en las que se asentaba el contrato social nacido tras la II Guerra Mundial.

La reflexión sobre esta temática –hegemonía política de la desregulación, cambio tecnológico, globalización, empleo, condiciones laborales y derechos del trabajo– ha cobrado una renovada actualidad hoy en Europa y en España, por un doble motivo. Por una parte, por el impacto negativo de las políticas de austeridad y las reformas laborales aprobadas unilateralmente –especialmente en el ámbito de la Unión Europea desde 2010 en el contexto de la Gran recesión– y cuya consecuencia más visible ha sido un deterioro notable de las condiciones de trabajo y vida de una parte creciente de la población. Un fenómeno que ha registrado una particular intensidad en los países del Sur, entre ellos España¹.

¹ Existe una ya abundante bibliografía sobre esta materia. A modo ilustrativo, ver los monográficos sobre “Modelo productivo, empleo y protección social en España”, en *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 28, junio de 2017, y “¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo”, *Gaceta Sindical, Reflexión y Debate*, nº 27, diciembre 2016.

Por otra parte, debido al creciente proceso de digitalización de la economía –cuya principal característica no son solo las nuevas tecnologías sino su creciente conectividad–, que está impulsando tendencias y dinámicas de cambio en el ámbito productivo que, en los últimos años, están contribuyendo a la emergencia de nuevas formas de precariedad laboral. Entre ellas se podrían señalar:

- La proliferación de las empresas multiservicios, que surgen en los años 90 pero registran una fuerte eclosión en España a partir de la reforma laboral de 2012. Entre otras razones porque la preferencia aplicativa del convenio de empresa establecida por la reforma ha sido utilizada por estas empresas para consolidar estrategias de competitividad basadas en la rebaja sustancial de las condiciones laborales².
- La transformación digital de las empresas “tradicionales”³ que modifican sus unidades organizativas, sus modelos de negocio, su relación con clientes y proveedores y la organización del trabajo,
- La emergencia de nuevos modelos de negocio, en los que se facilitan actividades mediante plataformas digitales que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares, pero también de “mano de obra”.
- El desarrollo de nuevas modalidades de empleo que en algunos casos pueden conllevar una notable precariedad, tales como el contrato de cero horas o “a llamada”, y las nuevas formas de empleo digital (como el *crowdwork* y el *trabajo a demanda vía apps*).

En este marco general, el presente artículo recoge los resultados de un debate realizado por un grupo de representantes sindicales de diferentes ámbitos de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras. El debate se realizó el 17 de octubre y

² Así, estas empresas han promovido la firma de convenios de empresa con representaciones legales de los trabajadores *ad hoc*, que establecen una reducción muy significativa de los estándares fijados por los convenios sectoriales en materias como el salario y el tiempo de trabajo. Cabe señalar que una parte importante de estos convenios han sido denunciados por los sindicatos y posteriormente anulados por los tribunales de justicia, al no cumplir los requisitos estatutarios en materia de legitimación de la representación de los trabajadores.

³ Utilizamos el término de “empresas tradicionales” para diferenciar aquellas que cuentan con una trayectoria anterior de actividad, de las que nacen como nuevos modelos de negocio inexistentes anteriormente. Como en toda clasificación en un proceso de cambio se incurre necesariamente en simplificaciones, pero el lector entenderá su sentido en el objetivo de estas páginas.

en el mismo participaron: Daniel Barragán Burgui (Federación de Construcción y Servicios); Javier Jimenez Martín (Federación de Servicios a la Ciudadanía); Carlos Gutiérrez Calderón (Secretario Confederal de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo) y David Planell Bermejo (Federación de Servicios). El debate fue conducido por Fernando Rocha Sánchez (Fundación 1º de Mayo), con el apoyo y participación de Empar Pablo Martínez (Secretaría Confederal de Comunicación); Aida Sánchez Rodríguez (Coordinadora de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate) y Jorge Aragón Medina (Director de Gaceta Sindical: Reflexión y Debate).

En el debate se abordaron tres ejes centrales: (a) la transformación de los entornos empresariales tradicionales y la emergencia de nuevos modelos de negocio en los distintos sectores y actividades; (b) los efectos de estos procesos sobre el empleo y las condiciones de trabajo; y (c) los retos para la intervención sindical. Partiendo de las consideraciones expuestas por los diferentes participantes, se recogen a continuación las principales cuestiones planteadas en torno a los tres ejes apuntados⁴.

Cabe señalar que con este debate no se ha pretendido obtener respuestas acabadas a fenómenos cuyo desarrollo y efectos potenciales presentan, en su fase actual, un notable grado de incertidumbre. El propósito era aportar algunos elementos que contribuyan a la reflexión colectiva sobre los retos planteados al sindicalismo de clase por las transformaciones de los entornos empresariales, laborales y sociales, y hacerlo desde la propia experiencia que aporta la acción sindical en su realidad cotidiana y su expresión en los distintos entornos laborales.

LOS CAMBIOS EN LOS ENTORNOS EMPRESARIALES: ENTRE LA EVOLUCIÓN Y LA DISRUPCIÓN

En los últimos años se ha extendido un discurso dominante en el ámbito académico, gerencial e institucional que tiende a acentuar el carácter “disruptivo” de los cambios que se registran en los entornos empresariales debido al desarrollo de la economía digital. Unos cambios que se reflejarían tanto en la transformación de las empresas tradicionales, como en la emergencia de nuevos modelos de negocio asociados al desarrollo de las plataformas digitales de intermediación.

⁴ El presente artículo es una elaboración basada en los debates generados en el grupo de discusión. Las citas literales incluidas se destacan en cursiva y entrecorilladas.

El corolario de esta narrativa es una apelación constante al fomento de la adaptación e innovación en todos los ámbitos de la vida económica y social. Un objetivo genérico a desarrollar mediante diferentes políticas, incluyendo la adopción de reformas estructurales de la regulación del trabajo –desde la legislación laboral a la negociación colectiva o la formación profesional– que contribuyan a dotar a las empresas y a las trabajadoras y trabajadores de la necesaria flexibilidad para poder afrontar un escenario de cambio y fluidez permanente.

Desde una perspectiva sindical, se plantea una valoración más crítica y matizada de este fenómeno, incidiéndose en cuatro cuestiones.

- a) En primer lugar, se señala la necesidad de enmarcar estos cambios en una perspectiva histórica de más amplio recorrido, enlazándolos con las transformaciones registradas desde finales de los años 70 en el modelo fordista de producción y consumo. En este sentido, la emergencia de la economía digital se considera estrechamente vinculada a otras dinámicas preexistentes en el mundo del trabajo, tales como: la fragmentación de los procesos productivos; la organización transnacional de las cadenas de valor; la multiplicación de las redes empresariales y el crecimiento de las formas atípicas de empleo.
- b) Asimismo, se considera que no hay un corte radical entre los viejos y nuevos entornos laborales (se llegó a afirmar incluso que *son más mutaciones que cambios estructurales*), en la medida en que los modelos emergentes de negocio –como las plataformas digitales de intermediación– coexisten con empresas tradicionales que están afrontando asimismo procesos de transformación, y con otros modelos empresariales que ya cuentan con un cierto recorrido a pesar que han registrado una fuerte eclosión en los últimos años (como es el caso de las empresas multiservicios). Como se señala en el debate, hay que prestar atención a los nuevos modelos de empresas pero también a *“las empresas tradicionales, que hoy se organizan de forma diferente”*.
- c) Otro aspecto señalado es la elevada diversidad de los modelos emergentes de negocio, en una doble dimensión: por una parte, se constata una variedad de modelos de plataformas digitales con características muy diferenciadas y que en la mayoría de los casos poco tienen que ver con la “economía colaborativa” –entendida como ámbitos de cooperación entre personas particulares– sino que *“constituyen empresas capitalistas con ánimo de lucro, aunque intenten disimularlo bajo acepciones buenas y socialmente más amables”*.

Por otra parte, se observa un desigual desarrollo sectorial. Así, mientras que las empresas multiservicios abarcan un número creciente de sectores, las plataformas digitales de intermediación tienen, en cambio, una mayor presencia en las actividades de servicios (desde el alojamiento turístico a la distribución de comida rápida, los servicios de limpieza, la logística o el transporte). Las referencias concretas a plataformas digitales como Airbnb, Amazon Mechanical Turk, Uber, Upwork, o Deliveroo son continuadas en el debate como ejemplo de la diversidad de sus formas de organización y de sus implicaciones económicas y sociales. En actividades como la construcción registran en cambio un menor grado de implantación, aunque en algunos países ya están comenzando a emerger plataformas digitales para prestación de servicios en este sector.

- d) Finalmente, se resalta que la proliferación de nuevos modelos de negocio está provocando asimismo un notable impacto en la estructura y organización de las empresas tradicionales, que se manifiesta en aspectos como:
- La fragmentación de la cadena de valor, en la medida en que se propicia una creciente externalización de actividades que hasta hace poco formaban parte del núcleo central de la empresa, a través de la subcontratación o la deslocalización de determinadas actividades. Ahora es más fácil fragmentar los procesos de producción manteniendo su control (desde la evaluación de la calidad a la gestión de la fuerza de trabajo). Un proceso impulsado no sólo por la empresa privada, sino también por las Administraciones Públicas.
 - La ampliación de las cadenas de valor, mediante el desarrollo de nuevos productos y servicios con una creciente vertebración internacional. Y en este ámbito, en el debate se subraya la elevada subordinación de muchas empresas que operan en el mercado español a las decisiones que se toman en otros países y su elevada dependencia tecnológica; fenómenos asociados al reducido tamaño de las empresas españolas y su escasa capacidad de innovación y de proyección internacional.
 - La conformación de nuevos oligopolios, con el creciente protagonismo de empresas digitales multinacionales que desarrollan su actividad en amplios mercados internacionales, con gran capacidad para controlar el almacenamiento, control, gestión y venta de un volumen cada vez mayor de datos, que son *“el petróleo del siglo XXI”*.

Desde las diferentes visiones que se aportan en el debate cabe destacar la consciencia común del proceso de transformación económica que estamos viviendo –la consciencia es la base de la acción– de su carácter global, y en este escenario las políticas que adoptemos en la Unión europea son un elemento de referencia esencial de la acción sindical, y de la diversidad de los cambios que se están produciendo en los diferentes sectores económicos pero también su interrelación.

LA EXTENSIÓN DE LA PRECARIEDAD LABORAL: ¿VINOS VIEJOS EN ODRES NUEVOS?

El debate sobre las repercusiones de los cambios productivos en la calidad del empleo tiene una especial trascendencia en el contexto español. La razón es que la precariedad laboral constituye desde hace varias décadas un rasgo estructural del empleo, cuya principal manifestación –aunque no la única– es la persistencia crónica de una elevada temporalidad injustificada del empleo y un aumento de los contratos de trabajo a tiempo parcial no deseado como opción laboral por los trabajadores. También, por la creciente difuminación de las relaciones entre empleador y trabajador asalariado, con la cada vez mayor utilización de los contratos mercantiles en sustitución de los contratos laborales. En definitiva, se ha erosionado el paradigma del empleo, quebrándose la relación empleador-trabajador: *“El trabajo pierde su significado; se acaba con la diferenciación entre el concepto de trabajo autónomo y del trabajo asalariado”*.

En este marco, se apunta que en los últimos años se ha profundizado la erosión de las condiciones de trabajo en una doble dimensión. De un lado, se constata una mayor precariedad del empleo asalariado en los sectores “tradicionales” debido a los efectos combinados de diversos factores:

- El impacto de las políticas de austeridad y las reformas, que han potenciado una mayor flexibilidad de las instituciones laborales, desde la contratación y el despido a la negociación colectiva. Esto ha provocado un serio debilitamiento de los derechos de las trabajadoras y trabajadores, que afecta entre otros aspectos al poder contractual de las organizaciones sindicales.
- La extensión de modalidades no tradicionales de negocio como las empresas multiservicios, que pueden considerarse como uno de los principales ejes tractoros de la precariedad del empleo en la actualidad. Fundamentalmente, como ya se ha señalado, mediante la firma de convenios de empresa con representaciones legales de los trabajadores *ad hoc*, cuyo contenido implica una de-

gradación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas por convenios sectoriales (sobre todo, en materia salarial y de tiempo de trabajo).

De otro lado, la emergencia de nuevas modalidades de empleo asociadas al desarrollo de las plataformas digitales, tales como el *crowdwork* y el “trabajo a demanda vía apps⁵. La razón es que en un elevado porcentaje de casos las personas que desempeñan estos empleos, normalmente con la situación laboral de (falso) empleo autónomo, sufren unas condiciones de trabajo que revisten una notable precariedad. *“Los cambios que se producen por la creciente digitalización de la economía se desarrollan en un campo abonado por los procesos de precarización laboral en etapas anteriores”*.

De forma más específica se destacan varias dimensiones especialmente negativas de las condiciones de trabajo en estos entornos: las bajas remuneraciones aprovechándose de las altas tasas de desempleo y el miedo a los despidos; el desdibujamiento de los grupos y perfiles profesionales y una utilización unilateral de la movilidad funcional y geográfica por los empresarios; el subempleo, provocado por el hecho de que en un elevado porcentaje de casos las actividades realizadas se fragmentan en “micro-tareas”; la no separación del tiempo de trabajo y el tiempo personal, con efectos negativos en la conciliación de la vida laboral y personal; el trato injusto recibido, que incluye entre otras manifestaciones: los cambios unilaterales en las condiciones y términos del pago, e incluso la negación del mismo; la aparición de nuevos riesgos para la salud laboral, no tanto físicos –como ocurría antes– como psíquicos relacionados con el estrés; la “desactivación” abusiva o “expulsión” de los trabajadores por parte de las plataformas; la mayor capacidad de control y vigilancia digital por el empresario, que puede provocar incluso un menoscabo de la “reputación” de las personas (que redundaría en su capacidad para acceder a nuevos trabajos); problemas para el desarrollo de la organización y representación sindical y la acción colectiva en defensa de los derechos laborales.

La principal conclusión que se extrae de este diagnóstico es que no son los cambios tecnológicos los que explican las nuevas formas de precariedad laboral, sino que *“estos cambios se están produciendo en un terreno abonado por políticas de desregulación que tienen sus raíces en muchos años atrás”*, que están reforzando una situación de precariedad laboral históricamente alta en España, y potenciando

⁵ El *crowdwork* consiste en trabajo ejecutado a través de plataformas *online* que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El trabajo a demanda vía apps se refiere a los empleos en actividades tradicionales –tales como transporte, limpieza o actividades de oficina– que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles.

el aumento de los niveles de segmentación y desigualdad social. *“Deberíamos desarrollar nuevos entornos de regulación para proteger las condiciones laborales, a través de las leyes o de la negociación colectiva, pero siempre vamos un paso atrás de los cambios. Deberíamos ser menos reactivos y más proactivos”.*

Por último, se plantea la necesidad de adoptar una posición sindical más crítica sobre las potenciales “oportunidades” en materia de creación de empleo de la economía digital, reivindicando la defensa del trabajo decente también en este campo (*con estas fórmulas se está legalizando el trabajo “negro”*) y, especialmente, evitando las “brechas digitales” que tienen que ver con los distintos niveles educativos, la edad, los niveles de renta, el entorno territorial. Las brechas digitales pueden suponer que los efectos positivos que pueden aportar los cambios tecnológicos se conviertan en una fuente de desigualdad creciente: *“No podemos dejar que las nuevas tecnologías dejen en la cuneta a una parte importante de la población, la más débil socialmente”.*

PROPUESTAS PARA LA INTERVENCIÓN SINDICAL

Existe consenso a la hora de resaltar que la intervención sindical afronta en la actualidad un escenario muy complejo en el que coexisten, de un lado, entornos laborales “tradicionales” con una presencia significativa de las organizaciones sindicales, pero con una capacidad de acción sensiblemente disminuida en los últimos años debido a los efectos combinados de la crisis, las aplicación de las políticas de austeridad y reformas laborales, y los cambios en el mundo productivo (como la profundización de los procesos de descentralización y externalización); y de otro lado, nuevos entornos más difusos donde la capacidad de organización o de presencia sindical es mucho más limitada e incluso inexistente, propiciando así un mayor grado de precariedad e indefensión para las trabajadoras y trabajadores.

De forma más general, se plantea asimismo que los cambios están provocando una ruptura de los paradigmas clásicos sobre los que se ha articulado la organización y acción del sindicalismo. Así, *“lo que está provocando todo esto es una quiebra de las antiguas equivalencias: ya la renta no será equivalente al salario; ni el empleador al pagador; ni el empleo al trabajo”.*

Además de estos factores externos, se remarca que las organizaciones sindicales deben afrontar también una serie de condicionantes internos que merman asimismo sus posibilidades de intervención, tales como:

- La pérdida de recursos y capacidades: *“en muchos ámbitos de la organización se ha producido un fuerte adelgazamiento de la estructura y el personal”*.
- La inadecuación de los esquemas tradicionales de organización y acción a entornos crecientemente cambiantes y difusos.
- El debilitamiento de las dos fuentes tradicionales de legitimación sindical (elecciones y afiliación) en los nuevos entornos laborales.
- El reforzamiento de la brecha generacional en la afiliación y la estructura del sindicato, debido al aumento de las formas de precariedad laboral que afectan de forma relativamente más intensa a las trabajadoras y trabajadores más jóvenes.
- La distancia existente entre los diagnósticos realizados por el sindicato sobre los cambios en el mundo productivo y del trabajo, y la puesta en práctica de las propuestas organizativas y de acción por la organización.

En este marco general, se delimitan dos ámbitos particularmente relevantes de intervención: las políticas públicas, y la adaptación de la organización y el funcionamiento del sindicato.

Así, en relación a las **políticas públicas** se incide básicamente en un objetivo considerado prioritario: *“intentar regularizar lo desregularizado lo más que sea posible”*. Para ello se señalan dos elementos: por una parte, la derogación de las últimas reformas laborales aprobadas y la conformación de un marco jurídico laboral más favorable a la calidad del empleo, que entre otros aspectos incluya la tutela de los derechos laborales de las personas que desempeñan su actividad profesional en las plataformas digitales de intermediación.

Por otra parte, la regulación de las otras lagunas legales existentes en la economía digital –además de la dimensión laboral señalada– en relación a aspectos como: la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional; la privacidad y seguridad de los datos; las reglas de competencia, a fin de evitar tanto la competencia desleal como la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito; la protección de consumidores y medio ambiente; y la salud y seguridad para trabajadores y usuarios.

El segundo ámbito, y que suscita una especial preocupación, concierne a la **adecuación de la organización y funcionamiento del sindicato** a los cambios en

curso del mundo productivo y del trabajo. En relación a este punto, se plantean diferentes propuestas a modo de “tormenta de ideas”, que inciden en aspectos como:

- La delimitación de un marco conceptual común sobre el desarrollo de la economía digital, que contribuya a despejar dudas y equívocos en el conjunto de la organización. A modo ilustrativo, se menciona la confusión existente en diferentes federaciones sectoriales en relación al fenómeno de las plataformas digitales de intermediación, tanto en términos de concepto –“economía de plataformas”, “economía colaborativa”, “economía compartida”...– como a los criterios sobre las mismas.
- Desarrollar una política efectiva de organización y representación del trabajo autónomo, que se espera registre un aumento significativo en los próximos años en el contexto de los nuevos entornos laborales. Así, se remarca que *“no debemos subcontratar la representación de los trabajadores autónomos a organizaciones de autónomos porque estaríamos empeñando con terceros el futuro del sindicalismo de clase”*.
- Potenciar la cooperación entre las federaciones sectoriales del sindicato para afrontar entornos empresariales y laborales cada vez más “porosos” entre los distintos sectores y actividades. Como ejemplo, se menciona el grupo de trabajo sobre las empresas multiservicios.
- Promover la afiliación de las trabajadoras y trabajadores jóvenes al sindicato, que sigue siendo muy baja a pesar de todas las propuestas y campañas realizadas desde hace años. Así, se señala que *“sobre esto hablamos mucho pero no lo llevamos a la práctica, y nos jugamos con ello la supervivencia del sindicato”*.
- Impulsar el papel de las “secciones sindicales más potentes”, e impulsar secciones sindicales de grupo.
- Aprovechar los nuevos canales de comunicación disponibles gracias a la tecnología digital, con el objetivo de fomentar la conexión y relación con trabajadoras y trabajadores que en muchos casos no están integrados en un centro de trabajo.
- Crear espacios virtuales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación a las/os trabajadoras/es, promoviendo el “sindicato 4.0”.

CONCLUSIONES

La premisa de partida que se plantea como balance de este debate es que el sindicato sigue conservando una importante presencia en el mundo de trabajo, pero al mismo tiempo su capacidad de intervención ha registrado una sensible reducción en los últimos años como consecuencia de los procesos apuntados. En este sentido, se resalta que *“nuestro sindicato es una imagen de la realidad laboral del país”* y asimismo que *“necesitamos rearmarnos para seguir siendo referente para los trabajadores, y prestar una especial atención a los jóvenes”*.

En segundo lugar se plantea la necesidad de delimitar claramente los distintos ámbitos de intervención, distinguiendo entre las propuestas de acción sindical de las que van dirigidas al marco interno de la organización, que deben ser su instrumento de desarrollo pero no un fin en sí mismo.

En relación a este último punto, se señala la importancia de poner en práctica las resoluciones aprobadas en el último Congreso Confederado de CCOO orientadas a impulsar la adaptación y renovación de las estructuras y formas de funcionamiento del sindicato. Esto se considera un elemento clave para afrontar los múltiples retos asociados a las transformaciones de los entornos productivos, laborales y sociales.

En conexión con esto, se reitera asimismo que del acierto en los diagnósticos y el desarrollo de las propuestas dependerá en buena medida que el sindicato tenga nuevas fuentes de legitimidad entre la población más precaria y, particularmente, entre las trabajadoras y trabajadores más jóvenes, que en un elevado porcentaje no está afiliada ni participa de las elecciones sindicales, y también en relación a los trabajadores autónomos.

En suma, a modo de conclusión se apunta que *“las preguntas han cambiado y las respuestas son diferentes. La organización debe adaptarse a los cambios, porque si no representaremos a cada vez menos gente”*.

El desarrollo del debate pone de manifiesto que existe una amplia conciencia entre los participantes en el mismo de la importancia de los cambios económicos, laborales y sociales que se están produciendo. Una conciencia que supone una necesaria base común para la acción sindical. También, la interrelación entre las distintas dimensiones de estos cambios, tanto desde el punto de vista de los diferentes sectores como de los colectivos y personas afectadas. Es de remarcar que los res-

ponsables sindicales que intervienen no se limitan a analizar sus áreas específicas de actividad sino, también, abordan los cambios en otros sectores de actividad muy distintos.

Finalmente, una idea compartida aun desde muy distintas experiencias laborales y sindicales: la centralidad del trabajo como elemento vertebrador de la convivencia. *“Perderemos la batalla de la cohesión social y la igualdad si perdemos la identidad de ser trabajadores y compañeros y compañeras, aunque nuestros entornos laborales sean diferentes”.*

Apuntes

Tendencias mundiales del empleo juvenil 2017

(Resumen Ejecutivo)

(publicado por la OIT en noviembre de 2017)

CAMINOS HACIA UN MEJOR FUTURO LABORAL

LA edición 2017 de la serie *Tendencias Mundiales del Empleo Juvenil* ofrece información actualizada sobre los principales indicadores, tendencias y políticas del mercado laboral juvenil. Se centra tanto en la continua inestabilidad del mercado laboral como en los problemas estructurales a los que se enfrentan los jóvenes en todo el mundo. El reporte examina el futuro del trabajo para mujeres y hombres jóvenes, y particularmente, el vínculo entre la nueva automatización, las tecnologías digitales y las perspectivas del empleo juvenil. También examina las percepciones de los jóvenes sobre su futuro basándose en la *Encuesta de la Juventud y el Futuro del Trabajo* de la OIT.

A pesar de la ligera recuperación económica, la tasa de desempleo juvenil sigue siendo alta y la calidad del empleo preocupante. La participación de los jóvenes en la fuerza de trabajo ha disminuido drásticamente en los últimos 20 años. Asimismo, muchas mujeres y hombres jóvenes están fuera del mercado laboral por razones otras que la educación.

- Entre 1997 y 2017, la población joven aumentó en 139 millones de personas, mientras que la fuerza de trabajo juvenil disminuyó en 35 millones de personas. Esta dinámica también está reflejada en una proporción decreciente de jóvenes en la fuerza de trabajo mundial, la cual pasó del 21,7 por ciento en 1997 al 15,5 por ciento en 2017.
- La tasa de participación juvenil en la fuerza de trabajo ha disminuido considerablemente en los últimos 20 años pasando del 55 por ciento en 1997 al 45,7 por ciento en 2017.

- Se estima que en el 2017, 70,9 millones de jóvenes están desempleados a nivel mundial.
- La tasa mundial de desempleo juvenil para el 2017 se estima en 13,1 por ciento. A nivel regional, la tasa de desempleo juvenil más alta se encuentra en los Estados árabes, donde alcanza el 30 por ciento.
- En los países de la OCDE, cerca del 18 por ciento de los jóvenes desempleados llevan un año o más sin trabajar.
- Los últimos datos muestran que el 76,7 por ciento de los jóvenes que trabajan lo hacen en empleos informales, para los adultos el porcentaje es del 57,9 por ciento.
- La proporción mundial de jóvenes que no están empleados y no cursan estudios ni reciben capacitación se estima en el 21,8 por ciento para el 2017. El 76,9 por ciento de estos jóvenes son mujeres.
- En 2017, el 16,7 por ciento de los jóvenes que trabajan en las economías emergentes y en desarrollo viven por debajo del umbral de extrema pobreza de 1,90 dólares americanos por día.
- La mayor parte de los flujos migratorios internacionales están compuestos por jóvenes, un 70 por ciento son menores de 30 años.
- Entre hoy y 2030, 25,6 millones de jóvenes trabajadores de entre 15 y 29 años ingresarán a la fuerza de trabajo y necesitarán empleos. Este aumento en la mano de obra juvenil ocurrirá casi íntegramente en África.
- En 2030, el 77 por ciento de la fuerza laboral juvenil de 15 a 24 años estará congregada en los países en vías de desarrollo en África, Asia y el Pacífico.

Las transiciones de los jóvenes al trabajo decente pueden ser largas y difíciles pero pueden acortarse con mayores niveles de educación y combinando el trabajo y el estudio.

- Los jóvenes en los países desarrollados tienen más probabilidades de pasar a un empleo estable y satisfactorio que los jóvenes en los países en desarrollo.

- En países con altas tasas de desempleo juvenil es menos probable que los jóvenes abandonen sus trabajos de forma voluntaria.
- En los países en desarrollo, es más probable que los jóvenes se instalen definitivamente en el autoempleo.
- Cuanto más tiempo estudian los jóvenes, menos tiempo transcurre hasta que encuentran un empleo. En promedio, el tiempo transcurrido entre el final de los estudios y el primer empleo es (i) 1,6 veces más largo para los jóvenes con estudios primarios que para aquellos que terminaron la secundaria, (ii) 1,7 veces más largo para los jóvenes con estudios secundarios que para aquellos con estudios terciarios, y (iii) 2,6 veces más largo para los jóvenes con estudios primarios que para aquellos con estudios terciarios.
- Teniendo en cuenta todos los niveles de educación, las transiciones de la escuela al trabajo son más largas en países en desarrollo que en países desarrollados.
- Combinar trabajo y estudios reduce sustancialmente el tiempo de transición de la escuela al trabajo en todas las regiones. El promedio de duración, en 21 países, de la transición de los jóvenes que combinan trabajo y estudios es de 1,9 meses, comparado a 20,1 meses para los que no conciertan trabajo y estudios.

Las nuevas tecnologías digitales y de automatización plantean desafíos adicionales, aunque su impacto será desigual dependiendo de los países, de los sectores, y de si se trata de trabajadores jóvenes o adultos. Se prevé un aumento de la demanda de trabajadores con habilidades relacionadas con la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, así como con habilidades transversales. También se prevé una disminución de la demanda de trabajadores con habilidades de nivel medio. Los trabajadores jóvenes que han crecido como «nativos digitales» deberían estar bien posicionados para adaptarse a nuevos trabajos y cambios continuos.

- En comparación con los trabajadores adultos, los trabajadores jóvenes se sienten más cómodos con las nuevas tecnologías y es probable que se adapten más rápidamente a ellas.

- Los sectores económicos identificados como una fuente en expansión de empleo juvenil son: las actividades financieras; las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social; el comercio; los hoteles y restaurantes; y el sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones.
- La intermediación financiera está en auge en los países en desarrollo, mientras que en los países desarrollados son los servicios de salud los que están absorbiendo a más y más trabajadores jóvenes. El sector de transporte, almacenamiento, información y comunicaciones, así como el comercio y los hoteles y restaurantes absorben a trabajadores jóvenes en todo el mundo.
- El empleo en el sector manufacturero ha disminuido en la mayoría de las regiones, pero sigue siendo un sector importante, sobre todo en la región de Asia y el Pacífico, y aún más para los trabajadores jóvenes de dicha región. Sin embargo, las habilidades demandadas están cambiando, con un creciente interés por trabajadores de alta y baja cualificación y un menor interés por trabajadores semi-cualificados. Esta tendencia hacia la polarización del empleo podría verse acentuada por las nuevas tecnologías y puede potencialmente exacerbar las desigualdades existentes.
- En general, la innovación constante exigirá el fortalecimiento de las habilidades blandas en todos los niveles educativos, incluyendo la resolución de problemas complejos, la apertura a aprender y la adaptabilidad.

La forma en la que los jóvenes entran en el mercado laboral también está cambiando. Se percibe una clara tendencia hacia formas de trabajo menos seguras. Además, a pesar de estar dispuestos a embarcarse en el mundo de las nuevas tecnologías, los jóvenes valoran la estabilidad y la seguridad laboral.

- Los trabajadores por cuenta propia y los trabajadores familiares auxiliares están siendo sustituidos por empleados que carecen de un contrato escrito o que están contratados de forma temporal.
- Los jóvenes tienen el doble de posibilidades de tener un empleo temporal que los adultos.

- Las nuevas formas de trabajo, como el trabajo de colaboración en línea (*crowd work*) y la economía colaborativa, presentan oportunidades gracias a su flexibilidad, pero también presentan riesgos debido a la falta de regulación.
- Los jóvenes valoran la seguridad laboral y esperan alcanzarla en el futuro.

La tecnología puede dividir pero también ser incluyente. Para aprovechar las oportunidades que un mercado laboral rico en tecnología ofrece a los jóvenes es fundamental establecer estrategias y políticas claras acompañadas por asociaciones y alianzas globales que garanticen un futuro mejor para los jóvenes.

- El cambio tecnológico afectará a la demanda de habilidades, pero también brindará oportunidades para ampliar la capacitación a grupos desfavorecidos.
- Las nuevas tecnologías pueden usarse para favorecer el acceso de los jóvenes a la financiación, así como fomentar los empleos verdes y las plataformas cooperativas que promuevan el espíritu empresarial.
- La complementariedad entre las políticas macroeconómicas y las políticas sectoriales jugará un papel importante para mejorar el futuro laboral de mujeres y hombres jóvenes, particularmente cuando la tecnología impacta cada vez más la demanda de mano de obra.
- Las políticas fiscales expansivas y las políticas de desarrollo sectorial pueden integrarse con las políticas activas del mercado del trabajo con el objetivo de establecer una estrategia general y coherente que facilite la integración de los jóvenes al empleo decente.
- Fuertes alianzas sociales entre gobiernos e interlocutores sociales deben facilitar la identificación y el desarrollo de habilidades relevantes. Las voces y las aspiraciones de los jóvenes también deben ser tomadas en cuenta durante dicho proceso de identificación.
- Las instituciones del mercado laboral deben saber adaptarse a los rápidos cambios y aprovechar la innovación tecnológica. Esto ayudará a mejorar la elaboración de perfiles en los programas de empleo juvenil, mejorar la implementación de dichos programas y promover una mejor coordinación y supervisión.

- Las numerosas formas de empleo deben reflejarse en nuevos y renovados mecanismos que garanticen los derechos de los trabajadores jóvenes. La participación activa de los interlocutores sociales será crucial para el avance y la protección de derechos.
- Colaboración y sinergias pueden fomentarse a través de la Iniciativa Global de Empleo Decente para los Jóvenes. La iniciativa es la plataforma mundial e inclusiva para intensificar la acción y el impacto en materia de empleo juvenil en el contexto de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

NOTA BIOGRÁFICA DE PAUL ADOLF SEEHAUS

Nació el 7 de septiembre de 1891 en Bonn. A los trece años contrajo una grave enfermedad que le ocasionó una discapacidad física permanente.

En 1910 entabla relación con August Macke, convirtiéndose en alumno suyo (el “estudiante maestro no remunerado”). Esta relación duraría hasta la muerte de Macke en 1914. En este tiempo se familiariza con la variedad de movimientos artísticos existentes. Tras una primera influencia del fauvismo en su trabajo, sus pinturas posteriores derivan hacia el cubismo y el futurismo y, finalmente, el expresionismo, llegando a ser considerado uno de los componentes del “expresionismo renano”, junto con August Macke, Franz Henseler, Wilhelm Morgner y Heinrich Campendonk, entre otros.

En el verano de 1913 participa en la “Exposición de expresionistas renanos”, organizada por Macke en Bonn, causando gran impresión. En septiembre participa también en el Primer Salón Alemán de Otoño de la galería Der Sturm, en Berlín.

De esta época es también la obra *Leuchtturm mit rotierenden Strahlen* (Faro con vigas giratorias), considerada como cubista. Este cuadro fue adquirido por el coleccionista y galerista judío Alfred Flechtheim, que en 1919 se la cedió al Bonn City Museum; en 1932 apareció en una exposición en Berlín y después desapareció hasta que en 1949 fue comprada por el Bonn Kunstmuseum de una manera poco clara. Los herederos de Flechtheim reclamaron la obra, considerando que fue expoliada por los nazis, llegando en 2012 a un acuerdo con el Museo.

De abril a junio de 1914 permanece en Wieck, Greifswald, un pequeño pueblo de pescadores al norte de Alemania.

El paisaje es el principal motivo de sus obras, tanto en su Renania natal como en las áreas naturales solitarias de Inglaterra e Irlanda. Este profundo apego a la naturaleza se simultanea con una fascinación por los logros de la tecnología moderna. Por tanto, vistas naturales, arquitectónicas e industriales se combinan de forma independiente en imágenes dinámicas, visionarias y poéticas. También se dedica al grabado.

El estallido de la Primera Guerra Mundial y la muerte de su maestro y mentor, August Macke, provocan un cambio en su estilo de pintar, orientándose hacia paisajes oscuros y desiertos. Poco antes de su prematura muerte tuvo lugar otra transformación de su trabajo a dibujos en lápiz y acuarelas de colores intensos.

En 1915 estudia Historia del Arte con Heinrich Wölfflin (considerado uno de los mejores historiadores de arte) en Munich, regresando a Bonn a fines del verano. A través de Wölfflin entabla amistad con los historiadores del arte Carola Welcker y Wilhelm Worringer, así como con el filólogo y crítico literario Ernst Robert Curtius.

En 1917, la asociación para la promoción del arte alemán en Dusseldorf le compra tres pinturas al óleo y cinco grabados.

En 1918 se inaugura la exposición *Das Junge Rheinland* en el Kölnischer Kunstverein de Colonia, en la que participa Seehaus. A finales de año se traslada a Hamburgo, uniéndose al grupo expresionista de la época. Se compromete con Gertrud Drascher.

El 13 de marzo de 1919 Seehaus muere repentinamente en Hamburgo de una neumonía, con solo 27 años. Debido a su temprana muerte y al trabajo relativamente pequeño que dejó atrás, Paul Adolf Seehaus ha sido en gran parte olvidado.

Boletín de Suscripción

GACETA SINDICAL: Reflexión y debate

Deseo suscribirme a **GACETA SINDICAL: Reflexión y debate**

**GACETA SINDICAL:
REFLEXIÓN Y DEBATE**

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta - 28010 - Madrid
Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es

Suscripción anual: **2 números**

España: **25 euros (afiliados) y 30 euros (no afiliados)**

Europa: **50 euros**

Resto del mundo: **60 euros**

Ejemplares sueltos:
España: **15 euros (afiliados) y 18 euros (no afiliados)**

Europa: **27 euros**

Resto del mundo: **35 euros**

Forma de pago:

Ingreso o transferencia bancaria a la c/c de la CS de CCOO:

LA CAIXA

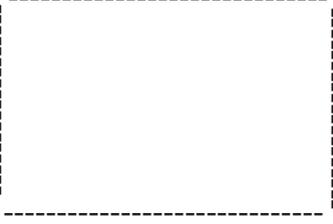
Calle Serrano, 60 - 28001 Madrid - ES82 - 2100 - 5731 - 78 - 0200003544

(Enviar el boletín a la dirección postal, al fax 91 702 80 30, o al correo electrónico nes-gacetaryd@ccoo.es)

Nombre y apellidos o Entidad.....
Profesión..... Empresa.....
Teléfono..... Fax..... E-mail.....
Calle..... Código postal.....
Población..... Provincia..... País.....

GACETA SINDICAL: REFLEXIÓN Y DEBATE

Fernández de la Hoz, 12 - 3ª planta
28010 - Madrid
Correo electrónico: nes-gacetaryd@ccoo.es



Cortar