



universidad  
de león



**Grado Universitario en Relaciones Laborales y  
Recursos Humanos**

Facultad de Ciencias del Trabajo

Universidad de León

Curso 2017 / 2018

**TRANSFORMACIONES EN EL EMPLEO.  
DESEMPLEO, PRECARIEDAD Y FLEXIBILIDAD  
LABORAL.**

TRANSFORMATIONS IN EMPLOYMENT.  
UNEMPLOYMENT, PRECARIOUSNESS AND LABOR  
FLEXIBILITY.

**Realizado por la alumna D<sup>a</sup>. Marta Torre Marqués**

**Tutorizado por la Profesora D<sup>a</sup>. María del Rosario Marcos Santiago**

## ÍNDICE

RESUMEN .....	6
ABSTRACT .....	6
OBJETIVOS.....	7
METODOLOGÍA.....	7
1. INTRODUCCIÓN .....	8
2. CONTEXTO HISTÓRICO .....	9
3. APROXIMACIÓN AL EMPLEO PRECARIO.....	11
3.1 Definición de precariedad laboral.....	11
3.2 Dimensiones de la precariedad laboral.....	12
4. APROXIMACIÓN A LA FLEXIBILIDAD LABORAL.....	14
4.1 Tipos de flexibilidad laboral .....	15
4.1.1 Flexibilidad numérica.....	15
4.1.2 Flexibilidad de la jornada laboral.....	16
4.1.3 Flexibilidad funcional .....	16
4.1.4 Flexibilidad salarial .....	17
4.2 Las formas de flexibilidad .....	18
5. LAS TRANSFORMACIONES SURGIDAS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES.....	18
5.1 La crisis económica .....	18
5.2 Transformación de las formas de organización de las empresas capitalistas....	19
5.3 Cambios en el empleo .....	19
5.4 El paro.....	20
5.5 Una estructura dual en el mercado de trabajo .....	20

5.6	Cambios en la regulación laboral.....	21
5.7	Cambios en los valores y en el discurso legitimador .....	21
5.8	Cambios en las formas de vida.....	21
6.	LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO/EMPLEO.....	24
6.1	La larga marcha hacia la flexibilidad .....	24
6.2	El cambio sectorial en la economía: La terciarización del empleo .....	25
6.3	La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo.....	25
6.4	La temporalidad en el empleo .....	26
6.5	El trabajo a tiempo parcial y la anulación de la jornada de trabajo.....	27
6.6	El crecimiento de la desigualdad salarial.....	28
6.7	La debilidad de los sindicatos.....	29
7.	LA DOBLE PRECARIEDAD DE LAS MUEJERES EN LOS USOS DEL TIEMPO .....	29
8.	EL TRABAJO PRECARIO EN LA ACTUALIDAD .....	30
8.1	La precariedad laboral en las mujeres .....	33
8.2	La precariedad laboral en los jóvenes .....	35
8.3	La precariedad laboral en los inmigrantes .....	36
9.	CONCLUSIONES .....	38
10.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	41
11.	REFERENCIAS ELECTRÓNICAS .....	43

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. El círculo virtuoso del modelo económico del fordismo. ....	10
<i>Figura 2.</i> Dimensiones de la precariedad laboral.....	13
<i>Figura 3.</i> Modalidades de la flexibilidad laboral. ....	15
Figura 4. Factores condicionantes de la estructura y dinámica de los mercados de trabajo. .....	23
Figura 5. Evolución de la situación laboral de la población femenina en España en los años 1976-2002. ....	30
<i>Figura 6.</i> Brecha salarial de género por grupos de edad en el año 2015 (%). ....	34

## ÍNDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1.</i> Población activa, ocupada y parada en España. (Primer Trimestre de 2018). .	31
<i>Tabla 2.</i> Contratos temporales y de duración indefinida por grupos de edad. (Primer Trimestre de 2018).....	35
<i>Tabla 3.</i> Población activa, ocupada y parada en España. Españoles y extranjeros. (Primer Trimestre de 2018).....	37

## ÍNDICE DE ABREVIATURAS

TIC	Tecnologías de la Información y la Comunicación
OIT	Organización Internacional del Trabajo
INE	Instituto Nacional de Estadística
EPA	Encuesta de Población Activa
UGT	Unión General de Trabajadores
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos

## RESUMEN

En este trabajo se presenta un estudio de las transformaciones que se han producido en el entorno laboral a partir de la época postfordista, situada en torno a los años setenta, y las consecuencias que ello ha traído hasta la actualidad.

Se trata de una etapa fundamentalmente caracterizada por pésimas condiciones de trabajo, traducidas en inseguridad e indefensión para los trabajadores, lo que recibe el nombre de precariedad laboral. Otro aspecto destacable y que consideramos estrechamente relacionado con la precariedad, es la flexibilidad laboral, la cual puede entenderse como falta de control de los trabajadores sobre sus puestos de trabajo e incertidumbre sobre su situación y futuro laboral.

La precariedad laboral se manifiesta como una realidad permanente propia del mercado laboral, en el que las empresas tienen como objetivos primordiales el aumento de su productividad y el abaratamiento de sus costes, al igual que la imposición de disciplina, lo que afecta principalmente a jóvenes, mujeres e inmigrantes.

Todos estos aspectos se ven reflejados en la actualidad, sobre todo en lo que respecta al desempleo y los contratos temporales, pudiendo destacar también los bajos salarios o el reducido tiempo de permanencia en los empleos.

**Palabras clave:** empleo / trabajo, precariedad, flexibilidad, cambios, mercado laboral.

## ABSTRACT

This project presents a study of the transformations that have occurred in the work environment since the post-fordist era -located around the seventies- and the consequences that those transformations have brought to the present.

It is a stage fundamentally characterized by terrible working conditions, generating insecurity and helplessness for workers, which is called precarious job. Another noteworthy aspect that we consider to be closely related to precariousness is the work flexibility, which can be understood as lack of control of the workers over their jobs and uncertainty about their situation and future work.

Job precariousness is manifested as a permanent reality of the labour market, where the companies have as their primary objectives to increase their productivity and to reduce

the costs, as well as the imposition of discipline, which mainly affects young people, women and immigrants.

All these aspects are reflected today, especially regarding to the unemployment and the temporary contracts, or even highlighting on low wages or the reduction of the time spent in the same company.

**Keywords:** employment / work, precariousness, flexibility, changes, labor market.

## **OBJETIVOS**

El presente trabajo tiene como finalidad establecer cuáles han sido las causas y transformaciones que han contribuido a que el trabajo se haya convertido en precario.

A continuación se detallan los objetivos que se pretenden conseguir mediante la realización de este Trabajo de Fin de Grado:

- Conocer la evolución que ha presentado el mercado laboral desde el fordismo hasta la actualidad.
- Comprender en profundidad la precariedad y flexibilidad laboral, y sus tipos.
- Identificar los cambios surgidos en el ámbito de las relaciones laborales.
- Analizar los colectivos más afectados por la precariedad y la situación en la que se encuentra España actualmente.

## **METODOLOGÍA**

El trabajo a continuación presentado, trata de dar respuesta a cómo ha afectado la precariedad y flexibilidad laboral en España, y a los cambios que ha sufrido el mercado laboral con el transcurso de los años hasta llegar a donde nos situamos actualmente.

La metodología utilizada presenta una naturaleza de investigación, análisis y descripción.

La búsqueda de información ha sido realizada mediante una revisión bibliográfica de diversas obras relacionadas con la precariedad y flexibilidad y la situación laboral en la que nos hemos encontrado con el transcurso de los años.

A parte de ello, se han utilizado distintas bases de datos como son Google Académico, Dialnet y artículos de periódicos, revistas e Internet, puestos en relación con el objeto de estudio en cuestión.

Se ha tratado de utilizar fuentes de autores tanto tradicionales como más recientes, con el fin de presentar un trabajo completo, actualizado y con diversas visiones.

Al final del trabajo, en los apartados “Referencias bibliográficas” y “Referencias electrónicas” se presentan las fuentes sobre los recursos bibliográficos y electrónicos que se han utilizado.

## **1. INTRODUCCIÓN**

El empleo ha sufrido notables transformaciones con el transcurso de los años, estableciéndose nuevas formas de organización social del trabajo desde la segunda mitad del siglo XX hasta la actualidad.

Los principales aspectos que han contribuido a la transformación del empleo son la precariedad laboral y la flexibilidad del trabajo como norma fundamental; pudiendo destacar también la tercerización del empleo, una fuerza de trabajo cada vez más feminizada debido a una incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, el auge de las desigualdades salariales o la debilidad de la acción sindical, entre otras.

Es en torno a los años setenta cuando la inseguridad, la incertidumbre y la falta de condiciones socioeconómicas afectan de primera mano a los trabajadores debido a la desregulación del mercado de trabajo, lo que viene aparejado a un empeoramiento de las condiciones de trabajo, a una exclusión y explotación laboral y al crecimiento del desempleo. Desde mediados de los años setenta el paro y el empleo precario quebraron el desarrollo existencial de millones de personas, especialmente en España, ya que sufrió los peores índices de precariedad, siniestralidad y desempleo de la Unión Europea (Díaz-Salazar, 2003).

A través del presente trabajo analizaremos cuáles son las causas que han provocado las transformaciones en el trabajo, empleo y desempleo y la situación en la que se encuentra actualmente España, prestando especial atención a la precariedad y flexibilidad laboral.

## 2. CONTEXTO HISTÓRICO

Según Castel (1997) citado en García Sáinz (2005) la sociedad salarial se encontraba en una etapa de relaciones laborales y sociales que se hallaba entre finales de la Segunda Guerra Mundial (1945) y principios de los años setenta (hasta la crisis económica de 1973) la cual estaba caracterizada por presentar una estructura social homogénea cuya participación estaba compuesta por el Estado, el mercado y los trabajadores a través de los sindicatos.

García Sáinz (2005) dispone que el desarrollo de los derechos sociales unido al crecimiento económico ha sido promovido por la expansión de la industria, la cual se encontraba bajo las condiciones de trabajo fordista.

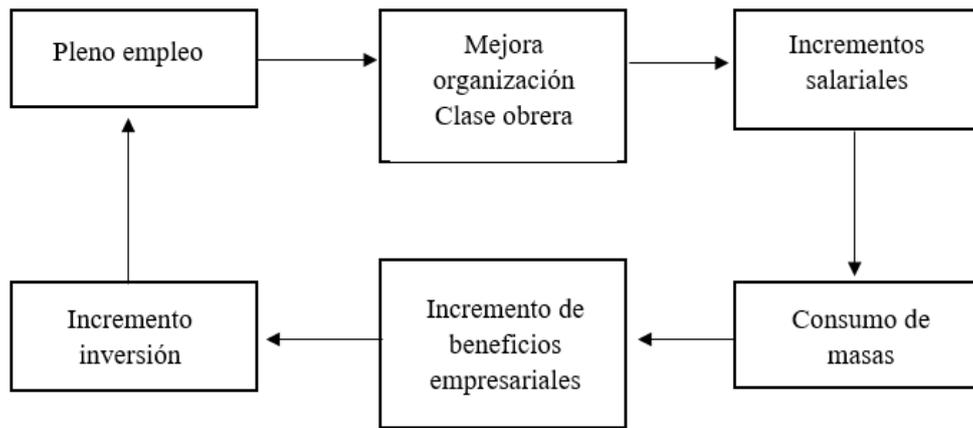
El periodo keynesiano estaba caracterizado por una intervención del Estado de carácter redistributivo, a la hora de regular el mercado de trabajo, y actuaba tanto en las relaciones laborales como en la participación de los agentes sociales.

La etapa fordista estaba fundamentada por un pacto entre capital y trabajo, esto quiere decir que el pleno empleo; el desarrollo de derechos, tanto sociales como laborales; y la estabilidad laboral eran los principales aspectos de guía y orientación a los trabajadores (especialmente hablando en masculino, los cuales se encontraban en la industria fundamentalmente), siempre que los mismos aceptaran la moderación salarial.

El modelo de trabajador característico de la época fordista era el obrero que se encontraba en las fábricas con jornadas laborales muy largas, lo que impedía que su participación en las tareas domésticas fuese tan regular y activa como la de las mujeres, aunque debemos mencionar que la presencia femenina también fue considerable en algunas ramas de la industria o los servicios.

Uno de los aspectos más relevantes era que la responsabilidad se compartiera entre el Estado, el mercado y los trabajadores, aunque este modelo de integración llamado fordista-keynesiano se empezó a desintegrar a principios de los años ochenta debido a las políticas económicas flexibilizadoras de la actividad laboral.

Figura 1. El círculo virtuoso del modelo económico del fordismo.



Fuente: Santos Ortega y Poveda Rosa (2002).<sup>1</sup>

En la etapa postfordista, según Alonso (1990) citado en García Sáinz (2005), nos encontraríamos con una situación contraria a la fordista (en la que las condiciones de trabajo estaban caracterizadas por su regulación, lo que se establece en términos de aseguramiento de la protección de los trabajadores, tanto en los periodos de ocupación, en los cuales desempeñan sus funciones laborales, como en los periodos de falta de empleo, ya bien sea dentro o fuera de la fábrica).

El declive del sector industrial a favor de los servicios; la globalización; la deslocalización de empresas, por su ubicación en zonas más favorables; la externalización; la fragmentación de grandes empresas en otras minúsculas; la desregulación laboral; [...] la precariedad laboral; el desempleo; la flexibilidad de las relaciones de trabajo; la debilidad de las estrategias sindicales; la individualización como sustitutivo de la negociación colectiva; etc., moldean las condiciones de trabajo y van consolidando un modelo de las relaciones laborales que se afianza en la actualidad. (García Sáinz, 2005, p. 1-2).

La flexibilidad tanto en la contratación, como en la reducción de regulaciones o en el despido es uno de los principios característicos de la nueva legislación, la cual debido a las diversas reformas laborales presenta un sistema de relaciones laborales flexible, individualizado y desregulado.

<sup>1</sup> Santos Ortega, A., y Poveda Rosa, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch. Pág. 216.

### 3. APROXIMACIÓN AL EMPLEO PRECARIO

La precariedad laboral es concebida especialmente, en términos históricos, como resultado de una crisis en la que la sociedad se caracterizaba por la estabilidad y regulación en el empleo. Es el término “flexibilidad” (más adelante desarrollado) quien ha provocado un aumento de situaciones precarias en el ámbito laboral, estrechamente relacionadas con la inestabilidad, inseguridad e incertidumbre en el empleo, las cuales pueden llegar a provocar desigualdad e incluso exclusión social.

La incertidumbre sobre la continuidad de la relación laboral, la inestabilidad y la falta de control en el trabajo, la desprotección del trabajador en lo que respecta a las condiciones laborales o prestaciones, la insuficiencia de ingresos relacionada con una baja remuneración, los contratos temporales y trabajos a tiempo parcial o la rotación laboral, son algunos indicadores que caracterizan la creciente precariedad laboral.

El nuevo mercado de trabajo, en relación con las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) no queda impune ante los efectos que provoca la precariedad laboral. No se trata únicamente de un concepto propio de la vieja economía, sino que se instaure cada vez a pasos más agigantados en la era actual.

Es importante señalar en este aspecto la conexión que se presenta entre la precariedad laboral y la salud. Problemas de salud pueden estar causados por el estrés, malas condiciones de vida o hábitos, insatisfacción laboral, entre otros (Porthé, 2009).

#### 3.1 Definición de precariedad laboral

En la actualidad, diversos son los autores que han tratado esta cuestión, pudiendo encontrar un amplio número de definiciones e interpretaciones sobre el concepto de precariedad laboral. De este modo, Díaz-Salazar (2003) la define como *“una situación laboral que aúna temporalidad e indefensión ante condiciones de trabajo que vulneran derechos laborales básicos”* (p. 76).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) también se pronuncia acerca de lo que entiende por trabajo precario, de este modo expone que:

Si bien un trabajo precario puede tener diversas facetas, se lo suele definir por la incertidumbre que acarrea en cuanto a la duración del empleo, la presencia de

varios posibles empleadores, una relación de trabajo encubierta o ambigua, la imposibilidad de gozar de la protección social y los beneficios que por lo general se asocian con el empleo, un salario bajo y obstáculos considerables tanto legales como prácticos para afiliarse a un sindicato y negociar colectivamente. (OIT, 2012, p. 32).

Guadarrama, Hualde y López (2014) basándose en Castel (2003) y Paugam (2000) establecen que la precariedad laboral es el mayor desafío que han sufrido y en la actualidad seguimos sufriendo las sociedades contemporáneas, debido a que se trata de un régimen de organización laboral y de integración de los trabajadores que principalmente se fundamenta en la inseguridad social.

Conforme a lo dispuesto con anterioridad sobre la precariedad laboral, entendemos que se produce un gran distanciamiento en lo que respecta a la norma ideal de empleo de la época fordista.

### **3.2 Dimensiones de la precariedad laboral**

Teniendo en consideración un informe de la Comisión Europea de Investigación (ESOPE) (2004) y a Rodgers (1992), podemos distinguir cuatro dimensiones de la precariedad laboral:

- a) *Dimensión temporal*: se refiere al grado de certidumbre acerca de la continuidad de la relación laboral. Uno de los principales aspectos relacionados con la precariedad laboral son los trabajos con una duración a corto plazo (empleos temporales, frágiles, clandestinos...) y con un gran riesgo de pérdida de los mismos.
- b) *Dimensión organizacional*: está basada en el control, tanto individual como colectivo, que hacen los trabajadores sobre el trabajo (condiciones e intensidad del trabajo; seguridad, salud e higiene; duración; turnos; calendario; vacaciones; etc.). Se dice que el trabajo es más inseguro cuanto menos control hay por parte del trabajador.
- c) *Dimensión económica*: se fundamenta en la insuficiencia de ingresos y en la progresión salarial, lo que influye en el nivel de vida de los trabajadores, en el control sobre su futuro y también en su posición social. Salarios insuficientes

provocan que los trabajadores no puedan vivir de forma autónoma y esto se puede traducir en una dependencia del trabajador social o familiar, especialmente si sus trabajos son esporádicos o a tiempo parcial.

- d) *Dimensión social*: está centrada en la protección legal, tanto individual como colectiva, de los trabajadores. La baja importancia que se da a las condiciones de trabajo y a las relaciones en el empleo afecta negativamente a los mismos, como puede ser mediante despidos injustos, discriminación en el trabajo o prácticas laborales inaceptables. Otro aspecto destacable en esta dimensión es la protección de carácter social insuficiente, como son los beneficios de la Seguridad Social, pudiendo destacar las prestaciones por jubilación y desempleo, los accidentes, la salud, etc.

Los empleos atípicos, frágiles y en los que se produce una degradación de las condiciones de trabajo, son los que sufren en mayor grado estas cuatro dimensiones.

Haciendo una síntesis sobre ello, exponemos un cuadro en el que se muestra un resumen de las dimensiones que caracterizan la creciente y compleja precariedad laboral en base a Agulló (1997) como se citó en Agulló (2001).

*Figura 2. Dimensiones de la precariedad laboral.*

- |   |
|---|
| <ol style="list-style-type: none"><li>1. La discontinuidad del trabajo (duración corta y riesgo de pérdida elevado, arbitrariedad empresarial e incertidumbre y temporalidad como norma, etc.).</li><li>2. La incapacidad de control sobre el trabajo, deficiente o nula capacidad negociadora ante el mercado laboral (tanto individual como colectivamente), dependencia, autoexplotación, disponibilidad permanente y abusiva, sumisión, etc.</li><li>3. La desprotección del trabajador (pésimas condiciones laborales, sin derecho a prestaciones sociales, sin cobertura médico-sanitaria, alta discriminación, elevado índice de rotación, explotación, segregación, etc.).</li><li>4. La baja remuneración del trabajador (salarios ínfimos, ninguna promoción ni desarrollo, formación escasa o nula, etc.).</li></ol> |
|---|

Fuente: Agulló (2001).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Agulló Tomás, E., y Ovejero Bernal, A (coord.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid, España: Ediciones Pirámide. Pág. 106.

#### **4. APROXIMACIÓN A LA FLEXIBILIDAD LABORAL**

Para Beltrán (2003) citado en García Sáinz (2005) la flexibilidad laboral conduce a la precariedad, lo que provoca la dualización y la exclusión social; ello conlleva a que aumenten de forma considerable las diferencias sociales entre colectivos dentro de un mismo país e incluso refuerza las desigualdades entre países.

La flexibilidad laboral se expresa en inseguridad para los trabajadores, los cuales dejan de poseer el control de sus puestos de trabajo; una de las características más destacables es la gran incertidumbre que se plantea en lo que respecta a sus expectativas de futuro. En cambio, para la gerencia esto se traduce a mayor seguridad y exactitud en el cálculo de costes frente a las alteraciones que sufre el mercado. (Bilbao, 1999).

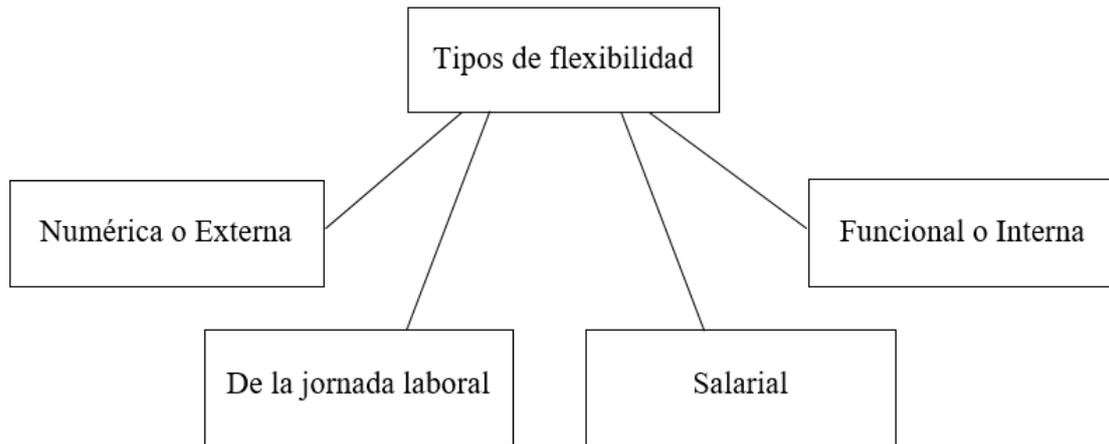
Siguiendo a Boyer (1986) citado en Rodríguez Guerra (2006), se pueden distinguir cinco definiciones principales de flexibilidad:

- a) La mayor o menor adaptabilidad de la organización productiva: aptitud para ajustar los equipamientos a una demanda variable en volumen y composición.
- b) La aptitud de los trabajadores para cambiar de puesto de trabajo, dentro de una organización de conjunto dada... o quizás en rápida transformación: adaptabilidad de los trabajadores a tareas variadas, complejas o no.
- c) La flexibilidad se mide por la debilidad de las restricciones jurídicas que se regulan en el contrato laboral y, en particular, las decisiones de despido: posibilidad de cambiar el empleo y la duración del trabajo en función de la coyuntura local o global.
- d) Sensibilidad de los salarios (nominales y/o reales) a la situación económica propia de cada empresa o general, en lo referente al mercado de trabajo: salario según rendimiento.
- e) La flexibilidad es la posibilidad de las empresas de sustraerse a una parte de las deducciones sociales y fiscales y, más en general, deliberarse de las regulaciones públicas que limitan su libertad de gestión. (p.94)

## 4.1 Tipos de flexibilidad laboral

A continuación analizaremos los tipos de flexibilidad laboral mediante la categorización dada por Servais, Bollé, Lansky y Smith (2007) en uno de los informe de la OIT.

Figura 3. Modalidades de la flexibilidad laboral.



Fuente: Elaboración propia, basada en Servais, Bollé, Lansky y Smith (2007).

### 4.1.1 Flexibilidad numérica

Rodríguez Guerra (2006) entiende la flexibilidad numérica como la capacidad de poder despedir y contratar a los trabajadores por parte de los empresarios según las necesidades del momento, pudiendo hacer una medición en términos de horas.

Según establecen Servais et al. (2007) la flexibilidad numérica también es entendida como flexibilidad externa, y es definida como la capacidad que poseen los empresarios para poder modificar, según las exigencias del mercado, el tamaño de las plantillas.

Los elementos característicos de la flexibilidad numérica o externa son la contratación de trabajadores, la protección contra el despido y las formas de colaboración externa, como son: la subcontratación de actividades, el trabajado realizado fuera de la empresa, los métodos “just in time” adaptados a la demanda o el teletrabajo.

#### **4.1.2 Flexibilidad de la jornada laboral**

Teniendo en consideración lo dispuesto por Servais et al. (2007) la jornada laboral, es decir, el tiempo de trabajo, es uno de los asuntos más importantes para la flexibilidad, especialmente en la década de los setenta, en la cual los patrones de trabajo más flexibles tuvieron gran éxito, teniendo un papel fundamental la reivindicación sindical debido a que proponían una reducción de la jornada laboral.

El principal aspecto a la hora de flexibilizar la jornada laboral estaba estrechamente relacionado con el cambio constante de la producción, de tal modo que la organización debía adaptarse a las circunstancias del momento, sin olvidar también el cambio en los estilos de vida de la población al igual que la calidad de vida laboral.

A finales de los años ochenta, la sociedad estaba caracterizada por una gran diversidad de regímenes de empleo, debido a un aumento de la variedad de modos de organización del tiempo de trabajo.

En la actualidad, la jornada laboral puede ser distribuida según lo pacte el empresario o se establezca en el convenio de la empresa, realizando horas extraordinarias, trabajos nocturnos o a turnos, durante el fin de semana, a tiempo parcial o incluso compartir la jornada laboral, entre otros.

Hart (1996) citado en Servais et al. (2007) establece que se produjo una “personalización” de la jornada laboral debido al notable incremento de acuerdos laborales. El tiempo de trabajo de los asalariados presenta una clara diferenciación en relación con las horas de funcionamiento de una unidad productiva.

#### **4.1.3 Flexibilidad funcional**

Fina Sanglas (2001) entiende la flexibilidad funcional o interna como *“la capacidad que tiene la empresa para asignar a los trabajadores a unas u otras tareas o puestos de trabajo dentro de la empresa”* (p. 378).

En este caso los autores Servais et al. (2007) estipulan que la flexibilidad funcional es contraria a la flexibilidad numérica o externa, anteriormente explicada, debido a que la flexibilidad funcional afecta directamente a la propia organización interna de una empresa.

El sistema de organización del trabajo tradicional estaba caracterizado por la fragmentación organizativa y la división del trabajo propios de la producción en cadena de la mano de Henry Ford, el cual se ha visto extinguido debido a la gran variedad de tareas y cualificaciones de los puestos de trabajo, sin olvidarse, y cada vez con mayor asiduidad de la importancia de la movilidad interna del personal.

Boyer (1990) citado en Servais et al. (2007) dispone que las sociedades buscan una protección del empleo firme, lo que ha provocado un impulso de búsqueda de flexibilidad funcional. Se pretende que la organización del trabajo se adapte a los posibles cambios que puedan suceder en la organización y que sea innovadora, de tal modo que los factores de producción sean usados de la forma más óptima posible.

La implantación de una mayor participación y cooperación en lo que respecta a las prácticas de dirección así como emprender relaciones directas de la dirección con los trabajadores dejando a un lado los canales sindicales, ha sido propiciado gracias a las nuevas implantaciones en el ámbito funcional (interno) y en el de la jornada laboral.

#### **4.1.4 Flexibilidad salarial**

Los salarios, según lo dispuesto por Servais et al. (2007), también se han visto afectados por la flexibilidad, de tal forma que lo que se pretende es que se produzca una relación de los salarios con el rendimiento individual y empresarial.

Los complementos salariales, también llamados salario indirecto, son un claro ejemplo de la pérdida de influencia del mercado local en la forma de actuar de los empresarios y de la creciente importancia de la relación asalariado-empresario, debido a que los complementos salariales son negociados con los trabajadores.

Las empresas para poder adaptarse a las presiones externas del mercado de trabajo sustituyen su sistema salarial por otro sistema que aumente la retribución basándose en el rendimiento, debido a que las empresas retribuyen a los trabajadores con salarios basados en las condiciones del mercado de trabajo interno en lugar de ir amoldándose a factores externos como son la oferta y la demanda de la economía.

## **4.2 Las formas de flexibilidad**

Basándonos en Carrasco et al. (2003), existen diferentes formas de manifestar el concepto general de flexibilidad, las cuales pueden ser las siguientes:

- Ajustes de plantilla en función de las variaciones de la producción.
- Movilidad interna dentro de la empresa. Esta a su vez podía ser funcional (entre distintos puestos de trabajo) o geográfica (entre distintos centros de trabajo dentro de la misma empresa).
- Ajustes horarios en función de las necesidades de la producción.
- Variaciones salariales ligadas a los cambios en el ambiente económico, lo que puede concretarse de formas muy diversas: aumento de las partes variables del salario, pago de rentas en función de los beneficios empresariales, etc.
- Adaptación a los cambios técnico-productivos mediante un proceso de formación y cualificación permanente. (p. 75)

## **5. LAS TRANSFORMACIONES SURGIDAS EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES**

Teniendo en consideración lo dispuesto por Santos Ortega y Poveda Rosa (2002) la crisis del fordismo se sitúa en 1973, y a partir de ese momento surge un periodo económicamente muy inestable, en el cual la crisis, el desempleo y el aumento de desigualdades sociales juegan un papel fundamental en la sociedad. Es en torno a los años 2000 cuando se ha abierto un ciclo de crecimiento aparejado a una gran prosperidad especialmente en los países occidentales, que se conoce por “nueva economía”.

A continuación analizaremos los elementos más significativos que han provocado estas transformaciones en el empleo, desde el punto de vista de Etxezarreta (2007).

### **5.1 La crisis económica**

A consecuencia de la crisis de los años setenta el coste del trabajo se vio disminuido, y el paro aumentó muy sustancialmente, provocando un debilitamiento del movimiento obrero. Todo ello provocó un cambio en las fuerzas sociales y políticas del conservadurismo, el cual ayudó a las instituciones internacionales y a los Estados a

establecer una política económica que favoreciera los intereses de los grandes capitales mundiales.

## **5.2 Transformación de las formas de organización de las empresas capitalistas**

Las empresas multinacionales o transnacionales de la época fordista transformaron sus sistemas productivos considerablemente, estableciendo diversas modalidades de internacionalizar sus procesos productivos, reorganizando sus sistemas de producción internos y desarrollando las llamadas TIC.

## **5.3 Cambios en el empleo**

La transformación productiva en su conjunto supone también una transformación en el empleo. El objetivo principal era transformar los compromisos y gastos fijos por el trabajo en un coste cada vez más bajo, y que según el tipo de actividad empresarial pueda variar. Por tal motivo, se tienen en consideración las siguientes medidas:

- El sistema de trabajo en cadena se caracterizó por una mayor flexibilidad, lo que dio lugar a unos sistemas de trabajo mucho más eficientes donde la responsabilidad de los trabajadores era mucho mayor, la cual llegaba a provocar una gran presión sobre los empleados.
- Otro aspecto fundamental que exigía una gran flexibilidad en el empleo fueron los grandes cambios en la estructura de producción. Se produjo un paso de los bienes industriales a los servicios.
- La producción de mercancías se divide en diversas partes, lo que provoca que un mismo producto lo fabriquen entre varias empresas y que mayoritariamente las mismas ya no produzcan ningún producto completo. Se conoce con el nombre de descomposición del proceso productivo.
- En relación con el punto anterior, muchas empresas contratan con otras empresas tareas que anteriormente realizaba la empresa principal, es decir, la misma empresa, lo que provoca que se produzca una internalización de las actividades empresariales. Ello se hace mediante la subcontratación de personal.

- La reorganización y externalización, tanto en el ámbito interno como en otros países. Las empresas se trasladan a países con bajos salarios y con legislaciones precarias, de tal manera que los propietarios de las empresas estén asentados en lugares con mejores condiciones laborales para ellos, lo que se conoce como proceso de deslocalización. No solo se da una competencia entre las empresas, sino que los trabajadores también tienen que competir para conseguir un empleo en todo el mundo.
- El contrato de trabajo estable ha pasado a un segundo plano (flexibilidad laboral), ya que solo se contrata por el tiempo mínimo necesario.
- Se produce una segmentación del mercado laboral entre las distintas categorías de trabajadores, debido a que se establecen muchas variables de contratos en los cuales las tareas son muy similares y la movilidad entre los mismos presenta grandes obstáculos.
- Aumenta considerablemente el empleo de carácter temporal e informal; al igual que la contratación de trabajadores inmigrantes con pésimas condiciones de trabajo y salarios muy bajos.

Todas estas medidas están destinadas a un mayor control sobre los trabajadores y a abaratar el trabajo, lo que significa que en cierto modo el riesgo lo posean los trabajadores y no las empresas.

#### **5.4 El paro**

Es el elemento fundamental que afecta a la situación laboral. La mayoría de desempleados carecen de ingresos para poder vivir; esto provoca un incremento del control y disciplina de la fuerza de trabajo entre los trabajadores para no perder sus empleos.

#### **5.5 Una estructura dual en el mercado de trabajo**

Por un lado, se encuentran los trabajadores cualificados, con contratos indefinidos y empleos estables, y con condiciones de trabajo y salarios dignos y por otro, están los trabajadores con gran variedad de contratos, donde especialmente predominan los de

carácter temporal, con unas condiciones y salarios muy bajos, en comparación con el primer grupo mencionado. Los contratos precarios aumentan y en consonancia, los contratos indefinidos van disminuyendo cada vez a una mayor velocidad.

### **5.6 Cambios en la regulación laboral**

Los Estados han realizado sucesivas reformas laborales que han afectado de forma negativa a los trabajadores, mediante cambios en los sistemas de contratación y de trabajo o incluso mediante una disminución de la protección al empleo.

### **5.7 Cambios en los valores y en el discurso legitimador**

Se pretende que todas estas medidas se consigan bajo el mínimo conflicto posible, de tal manera que los trabajadores lo asuman y disminuya el sentimiento reivindicativo de los mismos. Surge un sentimiento de impotencia que se encuentra en relación con la competitividad. Esto quiere decir que los trabajadores no quieren arriesgar sus puestos de trabajo, y presentan un cierto grado de temor por la posible pérdida de los mismos.

La organización y articulación de la sociedad capitalista están sustentadas sobre la explotación y subordinación de las clases trabajadoras. Debido a ello, el trabajo, al margen de su potencial emancipador, es una actividad de la que no pueden prescindir para vivir la inmensa mayoría de los miembros de este tipo de sociedades (y de la que tampoco el capitalismo puede prescindir para poner mantenerse). (Rodríguez Guerra, 2006, p. 183).

### **5.8 Cambios en las formas de vida**

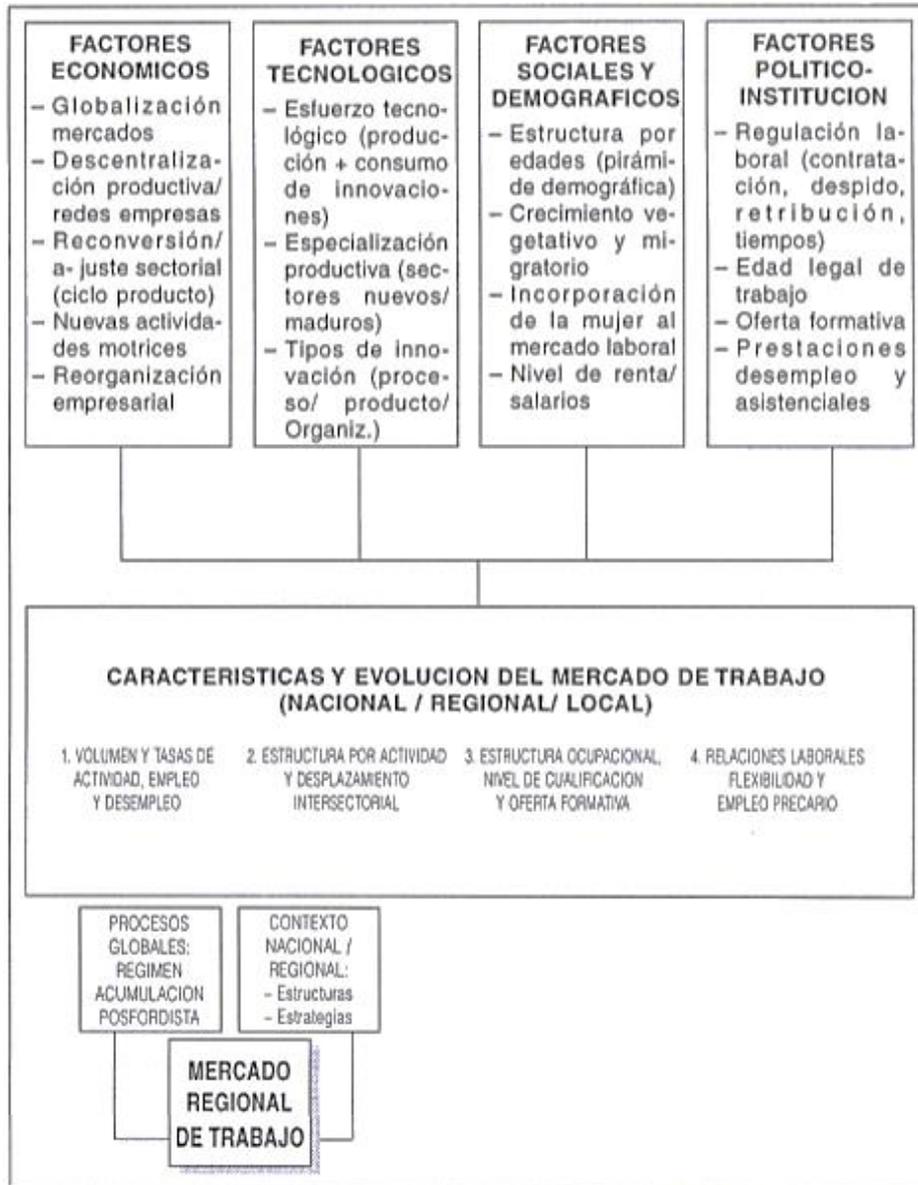
Aunque no afectan de forma directa al mercado laboral, sí que están relacionados:

- La escolarización universal y masiva. Provoca que la preparación de la población sea mayor (tengan mayores conocimientos), y también causa la meritocracia, esto quiere decir que la situación laboral dependa del mérito y del esfuerzo.

- El cambio de las estructuras familiares y de género. Surgen nuevas formas familiares como son las familias monoparentales, las personas que viven solas, las formas de vida colectiva, etc. La incorporación de la mujer al mercado de trabajo aumenta con el transcurso de los años.
- El papel de la familia como apoyo, especialmente de sus hijos. Esto quiere decir que muchas personas tengan que depender económicamente de su familia (aunque tengan una edad adulta) a causa de los bajos salarios y de los trabajos precarios, ya que en esa situación no pueden depender de ellos mismos.
- En el punto opuesto se encuentran los jóvenes que con el fin de conseguir una mayor libertad e independencia personal prefieren aceptar trabajos precarios.
- Los trabajadores autónomos disminuyen a causa de una asalarización de las tareas hasta ese momento autónomas.
- Los trabajadores que con sus ahorros adquieren activos financieros y se sienten más capitalistas que trabajadores.
- La separación entre las áreas de vida y de trabajo, el trabajo a turnos, el horario, el tiempo de transporte entre el hogar y el centro de trabajo, etc., inciden de forma significativa en la forma de vida de los trabajadores.

Nos encontramos en un sistema laboral muy alejado del sistema tradicional. Se produjo un paso del empleo, y por consecuencia de la familia, estable y seguro a uno muy heterogéneo que presenta grandes cambios y transformaciones.

Figura 4. Factores condicionantes de la estructura y dinámica de los mercados de trabajo.



Fuente: Méndez Gutiérrez del Valle (1995)<sup>3</sup>.

Tal y como se puede observar en la *Figura 4*, diversos factores han contribuido a los cambios en el mercado de trabajo, entre los que se encuentran el volumen y tasas de actividad, empleo y desempleo; la estructura por actividad y desplazamiento intersectorial; la estructura ocupacional, el nivel de cualificación y la oferta formativa; y las relaciones laborales en lo que respecta a la flexibilidad y el empleo precario.

<sup>3</sup> Méndez Gutiérrez del Valle, R. (1995). Hacia una nueva división espacial del trabajo en España. *Estudios regionales* (42), 131-178. Pág. 133.

## 6. LA TRANSFORMACIÓN DEL TRABAJO/EMPLEO

A la hora de establecer cuáles han sido los cambios principales que han ocurrido en el ámbito del trabajo/empleo, vamos a tomar en consideración lo dispuesto por Rodríguez Guerra (2006), pudiendo destacar y analizar siete aspectos esenciales que han originado dichas transformaciones.

### 6.1 La larga marcha hacia la flexibilidad

Como ya se ha definido con anterioridad, “*la flexibilidad (...) se va a convertir en la pieza clave de la reestructuración del proceso de producción capitalista*” (Rodríguez Guerra, 2006, p.94).

El capitalismo busca la flexibilidad en tres tipos de aspectos, los cuales son los siguientes:

- *Flexibilidad de la maquinaria.* Viene dada por la introducción de las TIC en la producción, caracterizadas por una gran versatilidad.
- *Flexibilidad de la organización.* Esta a su vez se puede dividir en dos tipos:
  - Flexibilidad de la organización empresarial: caracterizada por empresas menos centralizadas y verticalizadas, por una externalización creciente de la actividad y por una deslocalización de la producción en función de oportunidades. Desarrollo de la empresa flexible o empresa red.
  - Flexibilidad de la organización del proceso de trabajo: está compuesta por sus formas emergentes, como son la producción ligera, la especialización flexible, el *just in time*, entre otras.
- *Flexibilidad de la fuerza de trabajo.* Pudiendo destacar dos tipos:
  - Flexibilidad jurídico-institucional: las normas jurídicas que protegen los derechos de los trabajadores son derogadas o transformadas sustancialmente, al igual que se produce un debilitamiento de los sindicatos.
  - Flexibilidad competencial: ante las nuevas condiciones de trabajo y tareas cambiantes es necesario que se posean ciertas cualidades

(físicas, morales, intelectuales y ocupacionales) para poder ser productivo y eficaz.

## **6.2 El cambio sectorial en la economía: La terciarización del empleo**

Según lo dispuesto por Rodríguez Guerra (2006) la terciarización de las sociedades capitalistas dio lugar a la sociedad postindustrial, también llamada informacional o postmoderna. Esta nueva sociedad estaba caracterizada por el crecimiento del sector terciario y el aumento del empleo en el sector servicios, cuyo principal atributo era la heterogeneidad, en lo que se refiere tanto al trabajo como a las condiciones de empleo y a las exigencias de la fuerza de trabajo.

Para Gámir, Méndez, Molinero y Razquín (1989) el crecimiento del sector servicios es uno de los procesos más significativos en la evolución de las estructuras económicas.

Se trata de un movimiento generalizado que tradicionalmente se encontraba estrechamente relacionado con la mejora de la productividad global y el desarrollo del estado de bienestar.

Consiste en una sucesiva reducción de los empleos que se dedican de forma fundamental a tareas directamente productivas y paralelamente a un incremento de los empleos que se vinculan con la provisión de servicios.

El resultado conjunto de ambos procesos —expansión de las actividades terciarias y desindustrialización/desagrarización— ha sido la consolidación de una nueva economía de servicios que, junto con la extensión del desempleo, se constituye en indicador básico de la realidad socioeconómica. (Gershuny-Miles y Perú (1988) citado en Gámir, Méndez, Molinero y Razquín, 1989, p.123).

## **6.3 La incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo**

Rodríguez Guerra (2006) establece que el capitalismo ha dejado de lado el trabajo de las mujeres, tanto en su reconocimiento público como en su protección social (desvalorización del trabajo reproductivo).

Las mujeres han tenido que salir de sus hogares en búsqueda de empleo, aunque no todas lo han conseguido. El desempleo femenino es notablemente superior al masculino.

Es la primera vez en la historia en la que las mujeres se han incorporado al mercado de trabajo de forma masiva, y lo han hecho en una época caracterizada especialmente por una fuerte crisis económica y por altas tasas de desempleo.

La población activa cada vez se encuentra más feminizada debido a que se produce una transformación de los comportamientos de actividad laboral de las mujeres de mediana edad (25-49 años).

Tradicionalmente, y hasta finales de los años setenta, principal y mayoritariamente las mujeres que trabajan lo hacían porque estaban solteras o no tenían hijos, pero en el momento en el que las mismas se casaban o tenían descendencia se producía un alejamiento del mercado de trabajo y se dedicaban fundamentalmente al trabajo reproductivo. Es a partir de los años setenta cuando las mujeres se incorporan al mercado laboral y comienzan a tener trayectorias laborales mucho más extensas sin interrupciones, es decir, compaginan el trabajo productivo con el reproductivo.

#### **6.4 La temporalidad en el empleo**

Según expone Rodríguez Guerra (2006), las empresas contratan y despiden trabajadores en función de las necesidades de fuerza de trabajo que se presenten en cada momento, lo que recibe el nombre de temporalidad.

En los años setenta la norma de empleo dominante era el empleo a tiempo completo y por tiempo indefinido, la cual se ha sustituido por empleo temporal o de duración determinada.

Ch. Tilly (1997) citado en Rodríguez Guerra (2006) señala que:

En general, la evidencia sobre los cambios en la duración del empleo y la movilidad nos permite evaluar la noción de que hay un nuevo modelo de carrera laboral fundado en el movimiento entre empleados. Es claro que el modelo anterior del mercado interno de trabajo se está disolviendo, especialmente para los hombres. Pero mientras la espera por un empleo seguramente ofrece nuevas oportunidades para algunos, como media una vinculación sostenida con un solo

empleo todavía ofrece mayores recompensas, lo mismo para hombres que para mujeres. El tránsito a un nuevo modelo de movilidad puede ser irreversible, pero, al menos por el momento, representa un retroceso en la calidad del empleo. (p. 111).

Los procesos de subcontratación y externalización de las empresas, especialmente en las últimas décadas, han influido considerablemente en el aumento de la tasa de temporalidad.

### **6.5 El trabajo a tiempo parcial y la anulación de la jornada de trabajo**

Rodriguez Guera (2006) dispone que en los años setenta se produjo un paso del sistema fordista caracterizado por un trabajo a tiempo completo, con una semejante jornada para todos, uniforme y con mínimas variaciones, a un sistema en el que la organización del tiempo de trabajo es cambiante según las necesidades que cada empresa tenga en cada momento.

El trabajo a tiempo parcial no supone siempre la misma duración de la jornada y se conoce como aquel inferior a 30 horas de trabajo en una jornada semanal. Este tipo de trabajo ha sido importantísimo para la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y para la flexibilización del tiempo de trabajo. La mayor parte de la ocupación a tiempo parcial era y es femenina.

El impulso al trabajo a tiempo parcial es una de las fórmulas de fomento del empleo a través de estímulos a las empresas –tales como bonificaciones en las cotizaciones por las personas trabajadoras–, que proporcionan ocupación entre la población especialmente afectada por el problema de desempleo, como son los jóvenes y las mujeres. (Ortiz García, 2014, p.73).

Tomando como fuente datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) y basándonos en el empleo total, un 4% serían hombres trabajando a tiempo parcial frente a un 11% de mujeres, en el año 2017.

## 6.6 El crecimiento de la desigualdad salarial

Según establece Rodríguez Guerra (2006) la desigualdad salarial es una de las características principales que presentan los cambios acaecidos en el empleo, tanto en lo que se refiere a las diferentes retribuciones del trabajo como a la dispersión salarial de las clases trabajadoras.

A partir de los años setenta los trabajadores vieron descender sus salarios hasta un punto situado por debajo del nivel de pobreza.

Nos encontramos ante una sociedad fragmentada, caracterizada por desigualdades continuas, y con problemas de cohesión e integración social.

La dispersión salarial ha ido creciendo de la mano del proceso de la descolectivización de las relaciones laborales, el cual se basa en la negociación individual de las condiciones de empleo y salario, es decir, la individualización de las condiciones laborales. Este proceso se ha ido extendiendo hacia colectivos de trabajadores cada vez más amplios, y por lo tanto, cuanto más individualizadas sean las relaciones laborales mayor será la dispersión salarial.

Es preciso mencionar también en este apartado el fenómeno de discriminación salarial por sexo en el mercado laboral, basándonos en Palacio (2002):

Los hombres tienen salarios superiores a las mujeres con características productivas similares.

La segregación de las mujeres se debe a diferentes factores, entre los que se encuentran:

- La discriminación de los empleadores en la contratación y la promoción de los trabajadores en función de su sexo.
- Los factores relacionados con la oferta de trabajo y con un origen no discriminatorio.
- La anticipación de las mujeres de una carrera laboral más corta y más discontinua que los varones.
- Las distintas preferencias de las mujeres sobre las actividades no laborales, de tal manera que eligen ocupaciones en las cuales se requiere menos capital humano para que sea más sencillo compatibilizarlo con la vida familiar y donde las interrupciones de las carreras profesionales están menos penalizadas.

## **6.7 La debilidad de los sindicatos**

Basándonos en Rodríguez Guerra (2006) podemos destacar que los sindicatos, después de abandonar los viejos ideales revolucionarios y tras el capitalismo, vieron disminuida su capacidad de influencia y su poder para orientar y definir las condiciones de trabajo y las políticas socioeconómicas.

El debilitamiento de los sindicatos se puede observar en tasas de afiliación y militancia más bajas, menor capacidad organizativa y movilizadora (baja actividad huelguista en los años ochenta y noventa), y en su menor presencia social y política.

## **7. LA DOBLE PRECARIEDAD DE LAS MUJERES EN LOS USOS DEL TIEMPO**

Tomando como referencia el estudio hecho por Martínez Pérez y Román Fernández (2007) sobre la precariedad de las mujeres, podemos destacar que el principal obstáculo para la desaparición de las desigualdades entre hombres y mujeres es la esfera doméstica.

El trabajo familiar asumido por las mujeres condiciona la igualdad laboral, social y política con los varones. Tradicionalmente el trabajo en el hogar estaba infravalorado.

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral, anteriormente mencionado, tiene como consecuencia la dificultad de compaginar ambas actividades, pues junto con el trabajo familiar es necesario un empleo remunerado.

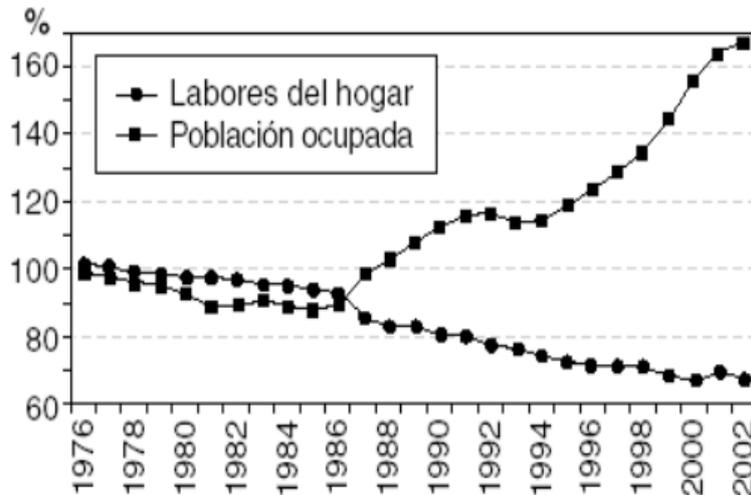
Desempeñar un trabajo remunerado y a la vez hacerse cargo de un familiar dependiente es una situación muy complicada de mantener para las cuidadoras, pero aun así, compatibilizar ambos trabajos supera las repercusiones negativas de abandonar el trabajo remunerado (García Calvente, Mateo Rodríguez, y Maroto Navarro, 2004).

En las últimas décadas la situación de los tiempos está cambiando. Las mujeres asalariadas ven el trabajo doméstico como una sobrecarga, por lo que intentan seguir alternativas para escapar de la doble jornada, como pueden ser:

- La redistribución intergeneracional, que consiste en que un miembro femenino de la red familiar asume las funciones que la madre no puede desempeñar por estar trabajando fuera de casa.

- La contratación de ayuda doméstica, principalmente mujeres, mercantilizando de forma precaria el trabajo de los cuidados.

Figura 5. Evolución de la situación laboral de la población femenina en España en los años 1976-2002.



Fuente: Larrañaga, I., Arregui, B., y Arpal, J. (2004).<sup>4</sup>

Como podemos ver en la *Figura 5*, partiendo ambos indicadores sobre 100, la población ocupada femenina a mediados de los años ochenta comienza a ascender considerablemente hasta la actualidad. El caso contrario ocurre con las mujeres que se dedicaban a las labores del hogar, debido a que a partir de esa misma década este tipo de trabajo reproductivo o doméstico se ha ido abandonando para introducirse cada vez a más velocidad en el mercado laboral, es decir, el trabajo productivo.

## 8. EL TRABAJO PRECARIO EN LA ACTUALIDAD

A continuación exponemos una tabla en la que se muestra el número total de personas activas; ocupadas; asalariadas con contratos de duración indefinida y temporal; y paradas en España en el primer trimestre de 2018, al igual que la tasa de paro correspondiente, haciendo una división del total en hombres y mujeres.

<sup>4</sup> Recuperado de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000400007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400007)

Tabla 1. Población activa, ocupada y parada en España. (Primer Trimestre de 2018).

	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>Activos</b>	22.670.300	12.124.800	10.545.500
<b>Ocupados</b>	18.874.200	10.284.000	8.590.200
<b>Contratos de duración indefinida</b>	11.669.000 (73,9%)	6.171.300 (74,9%)	5.497.600 (72,8%)
<b>Contratos temporales</b>	4.123.300 (26,1%)	2.071.000 (25,1%)	2.052.300 (27,2%)
<b>Parados</b>	3.796.100	1.840.700	1.955.400
<b>Tasa de actividad<sup>5</sup></b>	58,46%	64,29%	52,94%
<b>Tasa de paro<sup>6</sup></b>	16,74%	15,18%	18,54%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA extraídos del INE.

Una de las características más negativas de la España actual en lo que respecta al empleo es el gran número de personas desempleadas, exactamente 3.796.100 personas.

<sup>5</sup> La tasa de actividad se calcula dividiendo la población activa entre la población en edad de trabajar o mayor de 16 años, y se multiplica por 100 para expresarse en forma de porcentaje.

<sup>6</sup> La tasa de paro hace referencia a las personas desempleadas, dividido entre la población activa (personas de 16 años y más, que no están trabajando y que buscan trabajo) y se multiplica por 100 para expresarse en forma de porcentaje.

Teniendo en consideración los datos presentes, y poniendo en relación la precariedad laboral con la contratación temporal, más de 4 millones de personas se encuentran actualmente con contratos temporales, concretamente un 26.1% de los asalariados. Un aspecto favorable que no nos podemos olvidar de señalar es que el número de contratos de duración indefinida se encuentra muy cerca de triplicar el de contratos temporales, sobre todo en lo que respecta a personas en una edad más adulta, ya que en general, los jóvenes están más ligados a trabajos esporádicos.

M. Maruani (2003) ha agrupado estos empleos temporales, parciales e inestables, que ella denominaba como atípicos, en dos grupos:

- Los que se distancian de la norma en cuanto a la duración y la estabilidad del contrato de trabajo. Son “formas particulares de empleo”, es decir, contratos de duración determinada, de interinidad, etc.
- Los que se diferencian de la norma en cuanto al tiempo de trabajo o el salario mensual. Se trata, sobre todo, del trabajo a tiempo parcial, donde una buena parte puede ser considerado como subempleo; es decir, una situación en la que se trabaja menos de lo que se desearía. (Como se citó en García Sainz, 2005, p.17).

Según Segarra (2018) la precariedad severa se interpreta como problemas de intensidad en el trabajo. Esto quiere decir que se trabaja menos horas anuales de lo que lo haría un trabajador fijo con jornada completa en un año.

Los empleos temporales con contratos cortos están caracterizados por una alta rotación laboral, la cual genera constantes entradas y salidas de la ocupación y una gran probabilidad de quedarse en paro entre un empleo y otro. Los subempleados pierden anualmente horas de trabajo al no trabajar toda la jornada.

La intensidad en el trabajo repercute directamente en los ingresos anuales de los trabajadores, y por consiguiente de sus familias; y es considerado un factor determinante de la pobreza laboral.

La Unión General de Trabajadores (UGT)<sup>7</sup> (2018) entiende que la última reforma laboral aprobada mediante el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral<sup>8</sup>, ha provocado el aumento de la precariedad, pobreza y desigualdad, y la disminución de los salarios, de tal modo que ha afectado negativamente al empleo y a las condiciones laborales de los trabajadores.

Se ha producido un cambio negativo en el mercado laboral, debido a que se ha fomentado el empleo de mala calidad, precario y de baja productividad.

La precariedad se basa en altos niveles de temporalidad, en el aumento del empleo a tiempo parcial involuntario, en el incremento de los contratos de muy corta duración y en la promoción de empleos con condiciones laborales y salariales penosas.

Teniendo en consideración la situación actual y los datos anteriormente presentados, analizaremos los tres colectivos más afectados por la precariedad laboral, los cuales son los siguientes:

- Las mujeres.
- Los jóvenes.
- Los inmigrantes.

### **8.1 La precariedad laboral en las mujeres**

En lo que respecta a las diferencias entre hombres y mujeres, basándonos en los datos obtenidos en la *Tabla 1*, nos encontramos con que la población femenina presenta peores datos que la masculina en todos los aspectos.

En cuanto a personas activas, ocupadas y con contratos indefinidos, predominan más hombres que mujeres, pero en cambio, las personas paradas y los contratos temporales prevalecen en las mujeres.

Cerca de 2 millones de mujeres se encuentran en la actualidad sin trabajo, lo que se establece en 6 de cada 10 mujeres en situación de paro.

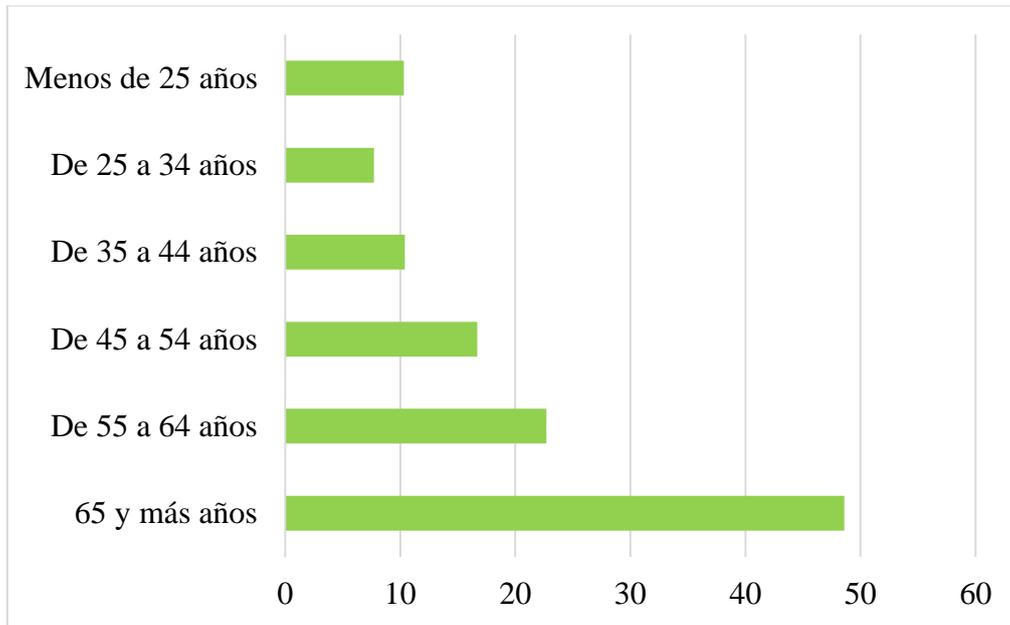
---

<sup>7</sup> Información proporcionada por la propia página de la Unión General de Trabajadores. Recuperada de <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3557>

<sup>8</sup> Recuperado de <https://www.boe.es/boe/dias/2012/02/11/pdfs/BOE-A-2012-2076.pdf>

Un aspecto relevante en lo referido a la precariedad femenina es la brecha salarial de género, la cual es definida por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) y expuesta por Sevillano (2017), como la diferencia que existe entre los salarios de los hombres y de las mujeres expresada como un porcentaje del salario masculino.

*Figura 6. Brecha salarial de género por grupos de edad en el año 2015 (%).*



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA extraídos del INE.

Conforme la edad de las personas es más adulta la brecha salarial de género es más elevada, exceptuando a los menores de 25 años. Una brecha salarial de 10% quiere decir que el salario de la mujer es el 90% del salario del hombre.

## 8.2 La precariedad laboral en los jóvenes

La precariedad laboral afecta de primera mano a los jóvenes, ello lo podemos observar realizando una comparación de los contratos temporales y de los indefinidos, como se muestra a continuación en la siguiente tabla:

*Tabla 2.* Contratos temporales y de duración indefinida por grupos de edad. (Primer Trimestre de 2018).

	<b>Contratos temporales</b>	<b>Contratos de duración indefinida</b>
<b>De 16 a 19 años</b>	81%	19%
<b>De 20 a 24 años</b>	70%	30%
<b>De 25 a 29 años</b>	48%	52%
<b>De 30 a 39 años</b>	28%	72%
<b>De 40 a 49 años</b>	21%	79%
<b>De 50 a 59 años</b>	15%	85%
<b>De 60 a 69 años</b>	10%	90%
<b>70 y más años</b>	24%	76%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA extraídos del INE.

El nivel de precariedad es más elevado conforme menor es la edad de las personas.

La UGT<sup>9</sup> (2017) establece que cuando hablamos de la precariedad laboral juvenil inmediatamente la asociamos a trabajos esporádicos. La gran precarización de las relaciones laborales se ha fundamentado principalmente en el aumento de la temporalidad de los empleos. Esto es debido a que de una forma discreta las empresas cubren los

<sup>9</sup> Información proporcionada por la propia página de la Unión General de Trabajadores. Recuperada de [http://www.ugt.es/Publicaciones/Desafio\\_precariedad\\_jovenes\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Desafio_precariedad_jovenes_UGT.pdf)

empleos fijos por contratos temporales, de tal manera que la entrada al mercado laboral en su mayor forma se produce por la vía de la temporalidad.

Los jóvenes aceptan trabajos temporales debido a la falta de oportunidades para encontrar empleos indefinidos.

En la *Tabla 2* podemos observar como los contratos temporales predominan en las personas con edades comprendidas entre los 16 y 24 años; y a medida que la edad aumenta también lo hacen el número de contratos de duración indefinida. Pudiendo sacar de conclusión de todo ello que la temporalidad de los empleos es característica principalmente de los jóvenes, y los contratos indefinidos de personas en una edad más adulta, la cual lleva varios años establecida en el mercado laboral.

El desempleo juvenil en España nos sitúa a la cabeza de la Unión Europea y la OCDE.

El elevado desempleo supone un empobrecimiento y la quiebra de las expectativas de futuro que presentan los jóvenes, el cual está estrechamente relacionado con una creciente precarización del trabajo asalariado. Debido a la alta tasa de desempleo los salarios y los derechos laborales son presionados a la baja, lo que favorece la contratación temporal y el subempleo. La precariedad laboral tiene una doble cara, por un lado, los trabajos de mala calidad, y por otro lado, los periodos de desempleo. Todo ello supone un callejón sin salida para los jóvenes (González García, 2013).

### **8.3 La precariedad laboral en los inmigrantes**

Uno de los grupos vulnerables más afectado por la precariedad laboral es el de los inmigrantes.

Basándonos en Porthé (2009) sobre un estudio de los trabajadores inmigrantes podemos destacar los siguientes aspectos:

- Los inmigrantes relacionan la precariedad laboral con una alta inestabilidad en el trabajo, al igual que con un mínimo poder de negociación sobre cualquier aspecto puesto en relación con las condiciones de empleo, intensificación de la carga de trabajo e indefensión.
- La diferencia principal existente entre los inmigrantes y los trabajadores españoles se debe a la extensión en la precariedad laboral, esto quiere decir

que los trabajadores inmigrantes presentan niveles más elevados y extremos de precariedad.

Seguidamente exponemos una tabla en la que se muestra una comparación de la situación laboral actual de los trabajadores nacionales y extranjeros:

*Tabla 3.* Población activa, ocupada y parada en España. Españoles y extranjeros. (Primer Trimestre de 2018).

	<b>Españoles<sup>10</sup></b>	<b>Extranjeros</b>
<b>Activos</b>	19.907.700	2.762.600
<b>Ocupados</b>	16.782.400	2.091.800
<b>Parados</b>	3.125.200	670.800
<b>Tasa de actividad</b>	56,99%	71,81%
<b>Tasa de paro</b>	15,70%	24,28%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA extraídos del INE.

Según establece Navarro (2018), los trabajadores inmigrantes principalmente se encuentran en sectores de mucho riesgo, en los que los trabajos pueden ser calificados como sucios, peligrosos y de gran demanda.

Se produce una segmentación del mercado laboral debido a que los trabajadores inmigrantes mayoritariamente se concentran en ciertos sectores u ocupaciones, ya bien sea porque se requiera una cualificación específica o por las pésimas condiciones. Es imprescindible destacar en este aspecto la hipercualificación de muchos trabajadores inmigrantes, los cuales pese a estar altamente cualificados se encuentran en puestos muy inferiores a su nivel de capacitación.

<sup>10</sup> Incluidas las personas con doble nacionalidad.

## 9. CONCLUSIONES

Finalizando con la elaboración de este Trabajo de Fin de Grado, y relacionándolo con los objetivos expuestos al inicio del mismo, podemos destacar una serie de conclusiones, que son las siguientes:

En primer lugar, es preciso destacar que la idea que me planteé al comienzo de este trabajo de analizar las transformaciones surgidas en el entorno laboral, a partir de un contexto histórico cambiante, se ha cumplido correctamente.

Por un lado, el capitalismo en la época fordista presentaba un aspecto estable caracterizado por una producción en masa equilibrada con el consumo, buenos salarios, altos beneficios para las empresas... Todo ello beneficiado por las medidas keynesianas, las cuales abogaban por el pleno empleo.

Por otro lado, como consecuencia del declive de la producción en masa propia de la época fordista, las relaciones sociales y laborales comenzaron a empeorar, de tal modo que la norma social del pleno empleo quebró, los salarios comenzaron a bajar, y las condiciones laborales pasaron a ser indignas e incluso penosas.

En segundo lugar, y haciendo referencia a la segunda hipótesis planteada, la cual trata sobre el empleo precario, y cómo afecta la precariedad al mercado laboral, he podido averiguar y comprobar que se compone de varias dimensiones centradas en diferentes ámbitos, como son la temporal, organizacional, económica y social.

En tercer lugar, considerando la flexibilidad como uno de los aspectos clave de los cambios en el mercado laboral y como un componente básico de la precariedad, es conveniente destacar que es una cuestión traducida en una gran inseguridad para los trabajadores, debido a que dejan de poseer el control sobre su trabajo, y por consiguiente, de sus vidas. La flexibilidad se produce en gran variedad de situaciones y escenarios diferentes y particulares, y por lo tanto, se descompone en cuatro tipos: flexibilidad numérica o externa, funcional o interna, de la jornada laboral y salarial.

En cuarto lugar, las transformaciones surgidas en el marco de las relaciones laborales son numerosas y se han producido por muy diversos motivos. Con esto pretendo mostrar cuáles son los motivos principales que han contribuido a ello, entre los que se encuentra predominantemente la crisis de los años setenta, en la que el coste del trabajo disminuyó considerablemente y se produjo un gran aumento del paro. La forma organizativa de las

empresas capitalistas también se vio afectada, produciéndose una reorganización de sus sistemas de producción e internacionalizando su producción. El trabajo cada vez era más flexible, únicamente se contrataba por el tiempo necesario y estaba caracterizado por una gran segmentación. Se produjo un paso del empleo estable y seguro a uno muy heterogéneo y cambiante en el que predominaban grandes transformaciones.

En resumen, se pueden destacar siete aspectos que han contribuido a estas transformaciones: la flexibilidad; la terciarización del empleo, predominando el sector servicios; la incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, hecho considerado como una característica fundamental de la época fordista; la temporalidad del empleo; el trabajo a tiempo parcial o temporal; el crecimiento de la desigualdad salarial; y la debilidad de los sindicatos.

En quinto lugar, la doble precariedad que presentan las mujeres en los usos del tiempo, es decir, el compaginar el trabajo reproductivo y productivo. La mujer mayoritariamente destina parte de su tiempo a tareas domésticas o de cuidados. Se produce un uso desigual del tiempo en comparación con los hombres, es decir, una división sexual del trabajo. Las mujeres principalmente se dedicaban al trabajo reproductivo y los hombres al productivo, pero como hemos visto en este estudio, a partir de los años setenta se produce una incorporación masiva de la mujer al mercado de trabajo, por lo que tienen que adecuarse a tal circunstancia y utilizar los medios necesarios para poder sobrevivir, pese a las malas condiciones en la que puedan encontrarse.

En sexto lugar, y para ir acabando, he querido señalar cómo se encuentra España en la actualidad, laboralmente hablando, especialmente en temas estrechamente relacionados con la precariedad, como pueden ser la cantidad de contratos temporales o el gran número de personas desempleadas. Todo ello está plasmado basándonos principalmente en los tres colectivos más afectados por la precariedad: las mujeres, los jóvenes y los inmigrantes.

Finalmente, mi principal objetivo en este trabajo era reunir la mayoría de los conocimientos adquiridos durante el estudio de todas las asignaturas de Sociología impartidas en el Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos, centrándome fundamentalmente en la de Sociología del Trabajo y de la Empresa.

Desde mi punto de vista, para ir frenando y acabando poco a poco con la precariedad laboral es necesario que haya iguales salarios por un mismo trabajo y que dichos salarios sean dignos y se correspondan con el trabajo que se está desempeñando; limitar el uso de

empleos atípicos; mejorar la protección social, ya que la seguridad social no llega a cubrir a ciertos colectivos de trabajadores con formas de trabajo atípicas; y fortalecer la capacidad de los sindicatos, de tal modo que se abogue por una mejora de la negociación colectiva.

A modo de reflexión final, expongo este fragmento rescatado de un Informe de la OIT y que ha sido citado en Medina (2007):

La OIT milita por un trabajo decente, no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de calidad aceptable, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando la importancia del empleo y de los derechos en ámbito del trabajo (...) Los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, lagunas, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez. (p.13)

## 10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agulló Tomás, E., y Ovejero Bernal, A. (coord.) (2001). *Trabajo, individuo y sociedad*. Madrid, España: Ediciones Pirámide.
- Bilbao, A. (1999). *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad en el trabajo*. Madrid, España: Los Libros de la Catarata.
- Carrasco, C., Alabart, A., Coco, A., Domínguez, M., Martínez Miguelez, A., Mayordomo, M., Serrano, M. (2003). *Tiempos, trabajos y flexibilidad: una cuestión de género*. Madrid, España: Instituto de la Mujer, Colección Estudios.
- Díaz-Salazar, R. (ed.) (2003). *Trabajadores precarios. El proletariado del siglo XXI*. Madrid, España: Ediciones Hoac.
- Comisión Europea de Investigación (ESOPE) (2005). *Precarious Employment in Europe. A Comparative Study of Labor Market Related Risks in Flexible Economies*. Informe final. Bruselas: European Commission.
- Etxezarreta, M. (2007). Del pleno empleo a la plena precariedad. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 185-189.
- Fina Sanglas, L. (2001). *El reto del empleo*. Madrid, España: Editorial Mc Graw Hill.
- Gámir, R., Méndez, R., Molinero, T., y Razquín, J. (1989). Terciarización económica y desarrollo regional en España. *Anuales de Geografía de la Universidad Complutense*. (9), 123-144.
- García Sáinz, C. (2005). *Relaciones laborales y relaciones de género. El empresario madrileño ante la conciliación de la vida laboral y la vida doméstica*. Madrid, España: UAM Ediciones.
- Guadarrama, R., Hualde, A., y López, S. (2014). *La precariedad laboral en México. Dimensiones, dinámicas y significados*. México D. F.: El Colegio de la Frontera Norte.
- Martínez Pérez, A., y Román Fernández, M. (2007). La doble precariedad de las mujeres por los usos del tiempo. *Sociedad y Utopía. Revista de Ciencias Sociales*, (29), 315-318.

- Medina, M. (2007). *Precariedad Laboral: discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares* (tesis de grado). Universidad Nacional de la Plata, Argentina.
- Méndez Gutiérrez del Valle, R. (1995). Hacia una nueva división espacial del trabajo en España. *Estudios regionales* (42), 131-178.
- Ortiz García, P. (2014). El trabajo a tiempo parcial. ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis?. *Sociología del Trabajo*, (82), p. 73.
- Porthé, V. (2009). *La precariedad laboral en inmigrantes en España y su relación con la salud: una aproximación cualitativa* (tesis de grado). Universitat Pompeu Fabra, Barcelona, España.
- Rodgers, G. (1992). *El debate sobre el trabajo precario en Europa Occidental*. Rodgers, G., y Rodgers, P. (comps.). *El trabajo precario en la regulación del mercado laboral: crecimiento del empleo atípico en Europa Occidental*. Madrid, España: Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Rodríguez Guerra, J. (2006). *Las transformaciones de la sociedad salarial y la centralidad del trabajo*. Madrid, España: TALASA Ediciones S. L.
- Santos Ortega, A., y Poveda Rosa, M. (2002). *Trabajo, empleo y cambio social*. Valencia, España: Tirant Lo Blanch.
- Servais, J. M., Bollé, P., Lansky, M., y Smith, C.L. (2007). *Trabajar por tiempos mejores*. Madrid, España: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## 11. REFERENCIAS ELECTRÓNICAS

- González García, S. (2013). Juventud, desempleo y precariedad laboral. La red como espacio para la construcción de alternativas. *Revista de estudios de juventud*. Recuperado el 03/06/2018 de <http://www.injuve.es/sites/default/files/10%20Juventud%20desempleo%20y%20precariedad%20laboral.pdf>
- Larrañaga, I., Arregui, B., y Arpal, J. (2004). El trabajo reproductivo o doméstico. *Gaceta Sanitaria*, 18(4). Recuperado el 07/05/2018 de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0213-91112004000400007](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0213-91112004000400007)
- Navarro, J. (2018). *Las condiciones laborales de los inmigrantes en Europa suelen ser penosas*. Recuperado el 05/06/2018 de <https://www.casacocheurro.com/las-condiciones-laborales-de-los-inmigrantes-en-europa-suelen-ser-penosas.html>
- OIT (2012). *Del trabajo precario al trabajo decente: documento final del simposio de los trabajadores sobre políticas y reglamentación para luchar contra el empleo precario*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, Oficina de Actividades para los Trabajadores. Recuperado el 30/03/2018 de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms\\_179789.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/meetingdocument/wcms_179789.pdf)
- Palacio, J. I. (2002). *Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España*. Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA). Recuperado el 13/05/2018 de [https://www.researchgate.net/profile/Hipolito\\_Simon/publication/4911618\\_Segregacion\\_laboral\\_y\\_diferencias\\_salariales\\_porsexo\\_en\\_Espana/links/53d217120cf220632f3c63de.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Hipolito_Simon/publication/4911618_Segregacion_laboral_y_diferencias_salariales_porsexo_en_Espana/links/53d217120cf220632f3c63de.pdf)
- Segarra, R. (24 de abril de 2018). La precariedad severa, en el centro de la pobreza laboral. *Contexto económico*. Recuperado el 18/05/2018 de <http://agendapublica.elperiodico.com/la-precariedad-severa-en-el-centro-de-la-pobreza-laboral/>
- Sevillano, J. (2017). *Brecha Salarial en España. Diferencia entre los salarios de hombres y mujeres*. Recuperado el 28/05/2018 de <https://javiersevillano.es/brecha-salarial.htm>

Unión General de Trabajadores (UGT) (2017). *Análisis de la precariedad en el empleo juvenil*. Recuperado el 01/06/2018 de [http://www.ugt.es/Publicaciones/Desafio\\_precariedad\\_jovenes\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Desafio_precariedad_jovenes_UGT.pdf)

Unión General de Trabajadores (UGT) (2018). *La reforma laboral ha extendido la precariedad y ha hundido los salarios*. Recuperado el 25/05/2018 de <http://www.ugt.es/SitePages/NoticiaDetalle.aspx?idElemento=3557>