

# TRABAJADORES *ALL-INCLUDED*: FLEXIBILIDAD, DEVALUACIÓN Y PRECARIEDAD EN EL MODELO ESPAÑOL DE SUPERACIÓN DE LA CRISIS

*ALL-INCLUDED WORKERS: FLEXIBILITY, DEVALUATION AND PRECARIOUSNESS IN THE SPANISH MODEL OF GETTING OUT OF THE CRISIS*

---

Juan Miguel García Nogueroles  
*Universitat Autònoma de Barcelona*

[juanmiguel.garcia@uab.cat](mailto:juanmiguel.garcia@uab.cat)

## Resumen

Aunque a partir de la valoración de algunos datos hay quien dice que la crisis económica ya ha terminado, la realidad es que hay indicadores que señalan que esta superación, si es que se ha producido, ha sido a costa de una serie de trabajadores precarios y precarizados. El modelo de empleo con el que se sale de la crisis abunda en el establecimiento de un colectivo de trabajadores vulnerables, llamados trabajadores *all-included* porque tienen escasas oportunidades de negociar sus condiciones de trabajo. El artículo trata de mostrar algunas evidencias que hablan de la degradación de las condiciones de trabajo, así como otras que permitan establecer la relación entre el modelo de empleo, las nuevas clases trabajadoras y la precariedad, flexibilización y devaluación salarial que sufren.

**Palabras clave:** Precariedad; flexibilidad; Devaluación salarial; Nuevas clases trabajadoras; Trabajadores *all-included*

## Abstract

Although some data show the end of the economic crisis, there are other indicators that show the opposite: there are some precarious workers that are still suffering the consequences of this crisis. We left the crisis with an employment model that links these workers to a precarious situation. They are vulnerable workers, called *all-included* workers because they have difficulties to bargain its working conditions. The paper tries to show some evidences about the degradation of the working conditions. Moreover, the article tries to show the link between the so called employment model, the new working classes and the precariousness, flexibility and wage devaluation that these social classes are suffering.

**Keywords:** Precariousness; flexibility; Wage devaluation; New working classes; *All-included* workers



## Sumario

1. Introducción	272
2. Precariedad, flexibilidad y bajos salarios	272
3. Condiciones de trabajo	273
4. Relaciones laborales	278
5. Conclusiones: ¿nuevo proletariado o trabajadores <i>all-included</i> ?	281
Referencias	282

### Referencia normalizada

García Nogueroles, Juan Miguel (2018): “Trabajadores all-included: Flexibilidad, devaluación y precariedad en el modelo español de superación de la crisis”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 271-283.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.77>

## 1. Introducción

Si se consultan los medios de comunicación de masas, y con las excepciones que haya que considerar, uno puede tener la sensación de que la crisis económica que empezó en 2008 ya ha finalizado y que lo ha hecho, por así decirlo, triunfante. Se recuperan, aunque queda todavía algo por recorrer, los niveles de empleo previos a la crisis; las entidades financieras ofrecen beneficios de nuevo, presumiendo de haber saneado el sector, y la confianza vuelve a los consumidores que incluso parecen impulsar de nuevo el mercado inmobiliario y el sector de la construcción: el gran damnificado por la crisis y, al mismo tiempo, el gran señalado —aquí junto con el financiero— como el último causante de ésta.

Un observador desprevenido, o alguien que hubiera pasado los últimos años sin contacto con el mundo real, podría llevarse la impresión de que las reformas propuestas por los sucesivos gobiernos socialdemócrata y conservador han resultado un éxito y que, efectivamente, el país vuelve a estar en condiciones de figurar entre los más desarrollados económicamente del mundo: con estándares de vida equiparables a los de cualquier democracia avanzada. Pero la crisis ha presentado muchas caras, muchas vertientes de análisis o muchas dimensiones y no en todas estas dimensiones los resultados son amables.

En este artículo nos centraremos en la dimensión laboral de la crisis, en cómo ésta ha afectado al mercado de trabajo y a la calidad del empleo. El

objetivo último es tratar de demostrar que para el caso español la crisis de empleo y de bienestar social no se ha cerrado o que, si lo ha hecho, ha resultado ser un cierre en falso debido a que el modelo elegido —aunque quizás habría que hablar de modelo impuesto— para la salida de la crisis no ha sido un modelo de corte inclusivo, que protege a aquellos más débiles o vulnerables que han podido resultar afectados en mayor medida por la inestabilidad económica y la recesión, sino que se ha elegido un modelo en el que aquellos trabajadores y ciudadanos con más dificultades han acabado pagando las consecuencias de la crisis de manera más cruda que otros colectivos, lo que ha aumentado las desigualdades económicas, sociales y laborales (Fernández Kranz 2018).

En general se pretende demostrar que, para el caso español, la salida de la crisis se ha hecho a costa de los más débiles y siguiendo una estrategia que probablemente dificultará, para aquellos que se han descolgado de posiciones estables en el mercado de trabajo, la inclusión social.

## 2. Precariedad, flexibilidad y bajos salarios

Algunos investigadores (Miguélez y Prieto 2009) advertían, para el contexto de la Unión Europea, del peso de que los factores nacionales siguen teniendo en la determinación de los modelos de empleo de cada uno de los países miembros, con lo que es complicado hablar de un modelo de empleo europeo que, además, si existe, presenta

cada vez mayores tasas de inestabilidad e inseguridad. Otros (Recio y Banyuls 2011) ya advertían del peso que los modelos de empleo podían tener no sólo en la virulencia de la crisis sino en el mantenimiento de ésta; es decir, en el hecho de que la crisis se alargara más o menos. En definitiva, la definición de modelo de empleo comprende (Carrasquer, Recio y Rodríguez Soler 2015) al mercado laboral, las políticas sociolaborales y la división sexual del trabajo: esto implica que no únicamente hay que considerar los aspectos relacionados con las condiciones de trabajo y las relaciones laborales sino también con la protección que los dispositivos de bienestar de los estados son capaces de dispensar a sus ciudadanos, tanto de manera directa como indirecta.

En general, aquellos mercados de trabajo con mayor presencia de empleo precario, aquellos que tenían una gran dependencia de uno o pocos sectores productivos (como ha sido el caso español en relación a la construcción) y aquellos países con estructuras de bienestar menos desarrolladas han sufrido crisis más largas y más duras, con mayor destrucción de empleo y con menores perspectivas de recuperación. Desde este punto de vista, una política adecuada hubiera sido crear las condiciones para que el tejido productivo fuera capaz de generar productos con alto valor añadido —bienes industriales tecnológicamente avanzados; servicios de calidad y/o especializados— a la vez que proteger el empleo con medidas que impidieran la destrucción de éste —por ejemplo, mediante el reparto del tiempo de trabajo— en períodos de dificultades. Para el caso español, sin embargo, esto no se ha producido.

Desde mi punto de vista, y eso es lo que voy a tratar de describir en las páginas que siguen, si se ha salido de la crisis no ha sido con un modelo que haya reforzado la calidad en el empleo y la protección de los trabajadores y ciudadanos, sino con un modelo que apuesta por la flexibilidad y la precariedad del trabajador: el trabajador está a disposición del empleador y éste obtiene de él una importante discrecionalidad, favorecida especialmente desde la reforma laboral de 2012 que vuelve más genéricas las divisiones de los trabajadores en grupos profesionales, facilita las condiciones para exigir un traslado del trabajador o concede en mayor medida al empresario la capacidad de

modificar unilateralmente algunas condiciones de trabajo (Sáez 2012).

El trabajador, así, trabaja las horas que se le encomienden, en distintas tareas, por un sueldo menguante con la condición de que esta relación laboral puede terminar en cualquier momento con muy pocos perjuicios económicos para el empresario. El empresario tiene a su disposición una fuerza de trabajo abundante que bascula entre el empleo y el desempleo, pues está preparada para pasar de un estado a otro con suma facilidad, está dispuesta para trabajar en los horarios y jornadas que le sea solicitado y, además, por un salario devaluado. Todo esto representa el traspaso de los riesgos empresariales desde el capital hacia el trabajo (Miguel 2004).

### 3. Condiciones de trabajo

En primer lugar, hay que tener en cuenta que con datos del Ministerio de Trabajo (Ministerio de Trabajo 2018a) las variaciones salariales en los convenios colectivos pasan de un incremento del 3,6% en 2008 a un 1,65% en 2018 (hay que tener en cuenta que para 2013, hacia la mitad del período considerado, este incremento se situaba en poco más de medio punto porcentual). Así, aunque hay una cierta mejoría en los últimos años de la serie histórica, no es menos cierto que estos incrementos salariales reflejados en los convenios colectivos están todavía lejos de los niveles anteriores a la crisis, lo que es muestra del modelo de contención salarial con el que se pretende escapar de las altas tasas de desempleo.

Si se consultan los datos del Índice de Precios al Consumo (Instituto Nacional de Estadística 2018) los precios han aumentado un 11,6% desde el mes de marzo de 2008 —cuando la crisis económica estaba dando sus primeros pasos y las más duras consecuencias de ésta todavía parecían lejanas—, hasta el mes de marzo de 2018 mientras que los salarios, en el mismo período y según los datos de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE 2018), han aumentado únicamente un 7,28%. Esto ya nos estaría indicando la existencia de una importante devaluación salarial en el período considerado. Sin embargo no todas las actividades se han comportado de la misma forma y, de he-

cho, existen diferencias sustanciales entre ellas que hay que analizar más atentamente.

Observemos en primer lugar (tabla 1), con datos de la Encuesta de Población Activa (INE 2018), el comportamiento de la estructura ocupacional para algunos sectores de actividad seleccionados y para el primer trimestre del año. En general lo primero que llama la atención es como, considerando números absolutos en 2018, casi se ha recuperado el nivel de empleo femenino anterior a la crisis — apenas quince mil trabajadoras menos en 2018 que en 2008— mientras que los efectivos masculinos han pasado de doce millones a diez millones trescientos mil. La principal razón de esto, como ya se puede suponer, podemos encontrarla en la gran destrucción de empleo en el sector de la construcción que pasa de emplear a más de dos millones y medio de efectivos en 2008 a un millón ciento cincuenta mil en 2018. En términos relativos, la construcción pasa de emplear a un 13% de los efectivos en 2008 a poco más de un 6% en 2018, y esta destrucción de empleo, ya se ha advertido, se produce principalmente entre los hombres.

La destrucción de empleo en el sector de la industria es también muy significativa y se pasa de más de tres millones de empleados en 2008 a dos millones cuatrocientos mil en 2018, aunque hay que señalar que hay una cierta recuperación de este tipo de empleo en los últimos años de la serie histórica. En términos relativos, la caída en todo

el periodo del empleo industrial está alrededor de los dos puntos porcentuales: se emplean en la industria un 15% de los efectivos en 2008, y en 2018 este porcentaje alcanza a poco menos de un 13%. Todos estos datos muestran una consolidación del proceso de terciarización de la economía; especialmente significativos son los aumentos relativos en hostelería y, en general, en las actividades sanitarias y de servicios sociales.

Estos mismos datos muestran la reformulación de la estructura productiva y de la estructura de empleo posterior a la crisis económica, que ha supuesto un mecanismo de ajuste y adaptación a un nuevo contexto económico y productivo. Pero si tenemos en cuenta la evolución de los salarios observamos, además, como van tomando protagonismo aquellos sectores productivos en los que se ha producido una mayor devaluación salarial, lo que nos permite advertir de la calidad del empleo posterior al episodio de recesión económica.

Así, teniendo que en cuenta que los precios han aumentado un 11'6% en el período considerado, la gran mayoría de los sectores productivos seleccionados quedan por debajo de este incremento (ver tabla 1). Los salarios industriales, sector donde ha habido una gran destrucción de empleo, se revalorizan en el período y los salarios de la construcción, aunque pierden poder adquisitivo, tienen un incremento superior al de la media de los salarios que se sitúa, como hemos visto anteriormente, alrededor del 7%. Además, es significativo

**Tabla 1.** Estructura productiva y coste salarial. Datos del primer trimestre de cada año

	Estructura productiva (en % respecto el total)			Coste salarial (en miles de €)		
	2008	2018	variación	2008	2018	variación %
Industria	15,08	12,83	-2,26	1.855,25	2.134,68	15,06
Construcción	12,99	6,10	-6,89	1.575,95	1.723,44	9,36
Comercio	15,66	15,55	-0,12	1.436,04	1.630,11	13,51
Hostelería	6,81	8,26	1,44	1.062,62	1.070,96	0,78
Act. Inmob.	0,60	0,72	0,12	1.570,93	1.835,58	16,84
Act. Admin.	4,49	4,86	0,37	1.259,99	1.281,17	1,68
Educación	5,70	7,01	1,31	1.541,42	1.612,28	4,60
Act. Sanitarias	5,85	8,33	2,48	1.915,58	1.914,80	0,00
Otros servicios	2,15	2,43	0,28	1.171,23	1.251,46	6,85
Hogares pers. domést.	3,61	3,38	-0,23	sin datos	sin datos	sin datos

Fuente: EPA y de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (INE 2018) y elaboración propia.

que, frente a este incremento medio de los salarios de un 7%, haya muchos sectores productivos que presentan incrementos sustancialmente inferiores a esta cifra, siendo especialmente relevantes los casos de las actividades sanitarias y de servicios sociales (que incluso, en términos absolutos, pierden salario) y el de la hostelería. Ambos son sectores donde hay un incremento importante de trabajadores en el período estudiado y donde el trabajo femenino es especialmente numeroso. Se observa además una tendencia a la devaluación de los salarios precisamente en aquellos sectores productivos que ya partían desde salarios más bajos, lo que contribuye a aumentar las desigualdades.

Los datos de las tasas de temporalidad, que son altas en comparación con las tasas de la Unión Europea para todo el período considerado, muestran un descenso en la serie estudiada, aunque hay que matizar este dato. En la primera parte de período se observa un importante descenso del número relativo y absoluto de trabajadores asalariados con un contrato temporal, pero esto no se debe a la conversión de contratos temporales en indefinidos sino a la gran destrucción de empleo que es característica del período y que se centra en los contratados eventuales. En general las tasas de temporalidad vuelven a aumentar en la segunda parte del período estudiado, coincidiendo con la recuperación del empleo, lo que hace suponer que mucho del empleo que se recupera vuelve a ser empleo temporal. Todo esto abunda en la precariedad del modelo de empleo español, teniendo en cuenta que los trabajadores temporales perciben en general menores salarios que los indefinidos.

Los datos referentes al desempleo (tabla 4) muestran igualmente los efectos devastadores que la crisis ha tenido en el mercado de trabajo. No se trata únicamente de las tasas de desempleo que, diez años después del estallido de la crisis, se mantienen altas en el conjunto del estado, sino de la constatación de que este período ha provocado la entrada en el paro de larga duración (tabla 2) y de muy larga duración de un muy amplio contingente de trabajadores que es posible que jamás vuelvan a trabajar —al menos en la economía formal— o que tienen serias dificultades para acceder a sus primeras experiencias profesionales (Molina 2014).

Respecto las tasas de actividad la situación también es remarcable. Aunque los activos, a nivel general y en el período que comprende 2008 y 2018, no han experimentado un descenso significativo, la realidad es que entre los hombres sí que se percibe la pérdida de cerca de un millón de efectivos, una parte de los cuales debemos suponer desanimados —o expulsados— de la búsqueda de empleo. Ciertamente esta pérdida de casi un millón de activos se compensa con un incremento, para el caso de las mujeres, de ochocientas mil nuevas trabajadoras que están trabajando o dispuestas para ello. Pero aún siendo este dato positivo queda preguntarnos qué ha sucedido con el millón de hombres que ha salido de la actividad.

Si este análisis se produce por la edad de los efectivos los resultados muestran que es tanto entre los hombres como entre las mujeres jóvenes donde se produce la mayor destrucción de actividad. Por debajo de los treinta y cinco años entre las mujeres y de los cuarenta años entre los hombres es donde encontramos exclusivamente la pérdida de activos, con caídas de la tasa de actividad de alrededor del 35% entre los veinte y los treinta y cinco años. No es, por tanto, que esta pérdida de actividad afecte únicamente a los trabajadores jóvenes —algunos de los cuales se podrían estar formando para, en el futuro, tener mejores oportu-

**Tabla 2.** Paro de larga duración en % respecto el total de parados

	Paro de larga duración (más de un año)		
	2008	2018	Variación
<b>Total</b>	28,41	45,73	17,32
<b>De 16 a 19 años</b>	12,54	7,17	-5,37
<b>De 20 a 24 años</b>	15,77	25,71	9,94
<b>De 25 a 29 años</b>	20,68	28,95	8,26
<b>De 30 a 34 años</b>	25,95	40,17	14,23
<b>De 35 a 39 años</b>	31,08	41,38	10,31
<b>De 40 a 44 años</b>	30,40	47,40	17,00
<b>De 45 a 49 años</b>	35,30	50,09	14,78
<b>De 50 a 54 años</b>	41,07	57,22	16,15
<b>55 y más años</b>	52,43	64,43	12,00

Fuente: EPA (INE 2018) y elaboración propia.

tunidades laborales—, es que también afecta a trabajadores maduros que pueden ver dificultado su acceso al empleo y, con él, a unas condiciones de vida decentes. De todas maneras (Santamaría 2018) la situación de los jóvenes en el mercado de trabajo es especialmente complicada lo que se traduce en peores resultados para la práctica totalidad de los indicadores considerados.

La tasa de desempleo ofrece un incremento importantísimo entre 2008 y 2018 si bien los datos son peores hacia la mitad del período que en el final de éste; este hecho permite hablar con cierto optimismo del proceso de recuperación económico, pero es un optimismo que hay que matizar con los otros datos que estamos revisando. En todo caso los datos del desempleo siguen siendo altos para ambos sexos y, si bien es cierto que mejoran para aquellas edades superiores a los treinta y cinco años, no lo es menos que hay un estancamiento de la mejora a partir de esa edad: una mayor edad no redundará, en general, en tasas de empleo significativamente menores y, de hecho, se produce un repunte de las tasas de desempleo a partir de los cuarenta y cinco años. En números absolutos estos parados de más de cuarenta y cinco años, para el primer trimestre de 2018 y según los datos de la EPA (INE 2018), superan un millón cuatrocientos mil efectivos y junto con el millón de trabajadores menores de treinta años que están en situación de desempleo en este momento —y aquí hay que recordar a aquellos que han dejado de ser activos— suponen dos colectivos que preocupan ya que ven comprometidas sus posibilidades de inserción en el mercado de trabajo en este contexto de empleo flexible y devaluado.

Los parados de larga duración, aquellos que hace más de un año que están en el paro, también han sufrido un importante incremento en el período. Y este incremento no es únicamente respecto los números absolutos, sino que también puede observarse en términos relativos. Casi la mitad de los parados en el primer trimestre de 2018 es de larga duración y para los mayores de cuarenta y cinco años el porcentaje supera el cincuenta por ciento, siendo más grave la situación de las mujeres. Los parados de muy larga duración —cuando la situación de desempleo supera los dos años— suponen más del 35% del total de los desempleados y alcanza a más de un millón doscientas mil

personas. Este tipo de desempleo es especialmente significativo puesto que marca, en muchas ocasiones, el momento en el que los trabajadores dejan de recibir prestaciones por desempleo y pasan, en el mejor de los casos, a recibir prestaciones de tipo asistencial. Con datos del Ministerio de Trabajo para 2017 (Ministerio de trabajo 2018b) casi uno de cada dos trabajadores desempleados no percibe ninguna prestación y, entre los que la perciben, sólo el treinta y nueve por ciento reciben la prestación contributiva (la prestación por desempleo) mientras que el resto perciben prestaciones asistenciales, de menor cuantía y capacidad de protección.

La tasa de cobertura es actualmente más reducida que al inicio de la crisis lo que tiene el contrasentido (Miguélez 2016) de ver cómo se reduce la protección al desempleado justo cuando es más difícil encontrar empleo. Si aceptamos que las prestaciones contributivas son las verdaderas políticas pasivas de empleo o, al menos, aquellas más eficaces, tener para el 2017 poco más de setecientos mil desempleados —de los tres millones y medio con los que contaba el país— percibiendo este tipo de prestaciones da la muestra de la magnitud del problema.

En todo caso el hecho de tener un trabajo no está asegurando que los trabajadores escapen de situaciones de pobreza y necesidad. Durante la crisis, con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (INE 2018), el porcentaje de personas que aún trabajando está en riesgo de pobreza (tabla 3) pasa del 11% al 14% y entre los parados —que son muchos más ahora que al inicio de la crisis— este porcentaje sube del 31% al 44% por ciento, lo que de alguna manera es muestra del descenso en la

**Tabla 3.** Tasa de riesgo de pobreza en relación a la actividad

	2008	2018
Total	18,6	20,4
Ocupados	11,7	14,1
Parados	31,3	44,6
Jubilados	20,4	13,1
Otros inactivos	27,9	26,5
No consta	48,3	0,0

Fuente: Encuesta de Condiciones de Vida (INE 2018).



tasa de cobertura de las prestaciones por desempleo. En todo caso el hecho de que uno de cada siete trabajadores esté en situación de riesgo de pobreza indica que el mercado el trabajo no está siendo capaz de proveer de empleo de calidad a determinados colectivos o grupos de trabajadores.

Los datos referidos a la jornada parcial (tabla 4) también muestran que ésta, en el período de crisis, aumenta: pasa de un 12% en 2008 a un 15% en 2018, de tal forma que hay ahora más trabajadores desempleados y, entre los que conservan su puesto de trabajo, más empleados a tiempo parcial. Este hecho afecta especialmente a las trabajadoras y a los jóvenes, siendo las trabajadoras jóvenes las que presentan las tasas de parcialidad en el contrato más elevadas: entre las menores de veinticinco años una de cada dos trabajadoras esta empleada bajo esta modalidad. Los salarios de estos puestos de trabajo son, lógicamente, inferiores a los de una jornada completa y la generación de derechos de cara a recibir protección por desempleo es también inferior, lo que en un contexto de bajos salarios y de retirada de la cobertura de las prestaciones no parece una buena noticia para los trabajadores que tienen este tipo de contrato. Además, sectores que están incrementando su peso en la estructura ocupacional del país como el comercio (con cerca de un 16% de parcialidad), la

hostelería (con más de un 26%), los servicios auxiliares (con un 30% de jornada parcial) o la educación y la sanidad (un 20% y cerca de un 17%, respectivamente) tienen tasas superiores de trabajo a tiempo parcial, lo que supone un nuevo vector de desigualdad y precarización.

Para finalizar esta revisión de los datos relativos a las condiciones de trabajo, hay que hacer mención de una tipología de trabajadores que pueden estar sufriendo especialmente las consecuencias de la crisis. Los trabajadores autónomos (Camino 2016; Martín Artiles 2014), y especialmente aquellos que en realidad dependen de una única empresa a la que venden sus servicios —los llamados falsos autónomos—, son grandes afectados por el proceso de flexibilización del empleo. Estos trabajadores son, en realidad —con la importante excepción de la economía sumergida donde no hay ningún tipo de relación contractual—, el límite inferior de lo flexible: establecen una relación mercantil con otra empresa a la que venden unos servicios y cargan, por tanto, con toda la incertidumbre económica y laboral que antes correspondía al empleador primario.

Los datos de la EPA (INE 2018) —son datos de 2017, en un módulo especial de esta encuesta, con lo que no hay otros datos con los que realizar una

**Tabla 4.** Tasa de paro y de trabajo a tiempo parcial. Datos del primer trimestre de cada año

	Tasa de paro			Tiempo parcial		
	2008	2018	Incremento tasa	2008	2018	Incremento tasa
<b>Total</b>	9,60	16,74	7,14	11,81	14,91	3,11
<b>De 16 a 19 años</b>	32,82	56,15	23,33	31,02	52,56	21,53
<b>De 20 a 24 años</b>	17,75	32,37	14,62	19,91	37,61	17,71
<b>De 25 a 29 años</b>	11,10	22,48	11,38	11,32	20,37	9,05
<b>De 30 a 34 años</b>	8,35	16,65	8,30	9,80	14,56	4,76
<b>De 35 a 39 años</b>	8,17	14,37	6,20	11,54	13,82	2,28
<b>De 40 a 44 años</b>	8,28	13,35	5,07	10,91	12,90	1,99
<b>De 45 a 49 años</b>	7,25	14,22	6,97	9,99	12,99	3
<b>De 50 a 54 años</b>	7,55	15,23	7,68	10,31	12,16	1,85
<b>De 55 a 59 años</b>	6,76	15,37	8,61	9,71	10,98	1,27
<b>De 60 a 64 años</b>	6,61	15,28	8,67	11,93	11,65	-0,28
<b>De 65 a 69 años</b>	2,35	5,51	3,16	23,66	24,56	0,9
<b>70 y más años</b>	0,00	0,45	0,45	43,00	37,00	-5,99

Fuente: EPA (INE 2018) y elaboración propia.

comparación— muestran (tabla 5) que hay más de tres millones de trabajadores empleados por cuenta propia. De estos un 12'42% —es decir, cerca de cuatrocientos mil trabajadores— afirman que trabajan por cuenta propia, pues no consiguieron encontrar un trabajo por cuenta ajena. Hay además un 13, 58% de efectivos que afirman que trabajan por cuenta propia debido a que ésta es la forma habitual de realizar la actividad que realizan; sin más especificaciones, no es posible discriminar si esta forma habitual se refiere a que realmente la actividad se realiza frecuentemente en régimen de autónomos o a que actualmente las empresas que prestan determinados servicios, por ejemplo algunas concesionarias de seguros y productos financieros o algunas empresas de transporte, sólo establecen una relación con sus trabajadores si estos antes se dan de alta en el régimen de autónomos, con la intención de disimular una relación laboral tras la apariencia de una relación mercantil. Un 1,43% —es decir, unos cuarenta mil trabajadores— trabajan por cuenta propia a petición expresa de su anterior empleador, hecho que describe de manera cruda el proceso de externalización de los riesgos empresariales desde el capital hacia el trabajo.

En este sentido, y según la misma fuente, hay un 21% de los trabajadores por cuenta propia que desearía trabajar por cuenta ajena y, lo que es más significativo, un 75% de trabajadores autónomos sólo han trabajado para un cliente (o ninguno) en el último año, así como un 13% ha trabajado para menos de nueve clientes. Entre este 20% de trabajadores autónomos con pocos clientes es donde hay que buscar a la mayoría de los llamados falsos autónomos.

#### 4. Relaciones laborales

En general lo que se percibe es un aumento de las prácticas flexibilizadoras de las empresas, lo que acaba dificultando la capacidad del trabajador para negociar sus condiciones de trabajo. Hay una degradación de estas condiciones de trabajo, tal y como se ha intentado mostrar en la primera parte del artículo, y este descenso es responsabilidad, entre otros factores, del nuevo marco legislativo que permite el modelo de superación de la crisis basado en los bajos salarios y la explotación laboral. Dos aspectos importantes hay que comentar al

**Tabla 5.** Trabajadores autónomos y su razón para trabajar en este régimen. Datos para 2017

	Valor absoluto	Porcentaje
<b>Total</b>	3.042,2	100,00
No consiguió encontrar un trabajo por cuenta ajena	377,9	12,42
Su anterior empleador le pidió que trabajara así	43,4	1,43
Es la práctica habitual en la actividad	413,0	13,58
Se presentó una buena oportunidad	685,7	22,54
Continuó con el negocio familiar	704,6	23,16
Sin voluntad, pero por razón distinta	180,8	5,94
Por la flexibilidad del horario de trabajo	163,2	5,36
Quería trabajar por cuenta propia por otro motivo	389,9	12,82
No sabe/No contesta	83,7	2,75

Fuente: EPA (INE 2018).

respecto: en primer lugar estas prácticas precarizadoras no están afectando de la misma manera a todos los trabajadores y hay unos colectivos que están resultando más penalizados que el resto; el caso de las mujeres es especialmente significativo (Carrasquer, Recio y Rodríguez Soler 2015) puesto que, si bien es cierto que se detecta un aumento de la actividad y un descenso en la diferencia de la tasa de desempleo masculina y femenina, no es menos cierto que este incremento de la actividad y el empleo se produce en un contexto de precarización y, con frecuencia, en los segmentos secundarios del mercado de trabajo.

En segundo lugar, hay que tener en cuenta que, aunque alguna de estas prácticas puede caer en aquello que se está llamando *uberización* de la economía (Auvergnon 2016) y se relaciona directamente con la hiperflexibilización que se desprende de ésta, la gran mayoría no son sino la consecuencia lógica de un marco legislativo que se diseñó con la intención confesa de reducir la dualización del mercado de trabajo pero que ha acabado ahondando en ésta.



A los grandes afectados por la precarización se les ha llamado *precariado* (Standing 2012), *nueva clase trabajadora de servicios* (García Nogueroles 2010; 2014) o, para el caso de los trabajadores de las grandes superficies comerciales, se les ha señalado directamente como proletariado (Barranco 2007). En general se hace énfasis en la supuesta novedad que supone esta situación de explotación, pero no tanto por la explotación en sí —esto, en realidad, no es nada nuevo— sino por las condiciones concretas en las que se produce, por aquellas personas y grupos a los que afecta y por los sectores productivos en los que se da, sin perjuicio que esta explotación se dé también, como se da, en otros sectores productivos. Pero también se hace énfasis, y por eso las referencias al concepto de clase social, en la posibilidad de que estos trabajadores, que al fin y al cabo sufren condiciones similares de explotación y se sitúan en el mismo lugar respecto a las relaciones de producción, puedan desarrollar en algún momento una acción colectiva o encarnar un papel político de relevancia convirtiéndose en una suerte de nuevo proletariado.

Ciertos análisis de segmentación del mercado de trabajo (López Roldán y Fachelli 2017) ofrecen para el caso español, con datos de 2014, alrededor de un 18% de trabajadores en los segmentos secundarios, los más precarios. Otras mediciones (Alós 2007; García Nogueroles 2013) ofrecían un tamaño de este segmento secundario mucho mayor: alrededor de un 35% de los asalariados para 2004 y un 36% para 2008. Para otros (Prieto, Arnal, Caprile y Potrony 2009), y con datos de 2006, este segmento inferior o precario alcanza al 27% de los efectivos. Hay que matizar que estos datos no están partiendo únicamente desde la base que las metodologías de análisis, las variables escogidas, el origen de los datos —por ejemplo Prieto et al. trabaja con la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) mientras que García Nogueroles y Alós lo hacen con la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y López Roldán y Fachelli con datos de la Encuesta de Población Activa (EPA)— y los criterios de construcción de las categorías pueden ser distintos, sino explicando igualmente que el paro en 2014 es muy superior al registrado en 2004, 2006 y, sobretodo, en 2008. Si la destrucción de empleo a lo largo de los años de crisis económica se centró en los colectivos más precarios, como parece indicar la gran

destrucción de empleo temporal al inicio de la crisis, parece normal que el segmento secundario sufra un descenso en sus efectivos.

Además, hay que señalar el ensanche en cuanto a los colectivos componentes de este segmento secundario del mercado de trabajo: mujeres, jóvenes, inmigrantes, hombres y mujeres maduros que pierden sus empleos y, en general, trabajadores sin formación o que no pueden hacerla valer por distintas razones, son los componentes de este nuevo proletariado de servicios y los que sufren las nuevas relaciones laborales. Todo esto supone una ampliación de la periferia laboral (Carrasquer y Recio 2013) sin que esta ampliación, eso sí, llegue a acabar con las desigualdades que marcan los ejes de etnia o procedencia, género y edad. Estos trabajadores sufren una importante desprotección no únicamente por las condiciones en que entran al mercado de trabajo sino también por su falta de afiliación sindical. La afiliación sindical (Jodar, Alós, Beneyto y Vidal 2017) no solo parece seguir una tendencia procíclica —esto supone que los trabajadores se afilian en mayor medida cuando sus condiciones de trabajo son más estables— sino que además se centra, precisamente, en aquellos asalariados que tienen empleos más estables y mejor pagados y protegidos. Los jóvenes, los desempleados, los asalariados del sector privado, aquellos que trabajan en empresas pequeñas... en muchas ocasiones no se afilian o ni siquiera valoran la afiliación sindical como una posibilidad.

Ya desde antes de la crisis (Cano 2007) se viene advirtiendo de la extensión de la precariedad como una nueva norma social. En este sentido la situación actual, después de las últimas reformas de la legislación laboral, es preocupante. Se acepta como normal el contexto de desregulación de manera que las iniciativas dirigidas a la protección de la clase trabajadora, cuando las hay, son de corte defensivo. Tres elementos hay que destacar de este nuevo contexto de relaciones laborales que es, en realidad, el producto de un marco legislativo concreto y de una ideología que, a su vez, encuentran sus orígenes en el ámbito de las relaciones de producción anteriores a la crisis cuando, con la expansión económica, no se consiguió asegurar un reparto equitativo de las rentas ni una protección adecuada a los trabajadores.

En primer lugar, hay que comentar la tendencia hacia la descentralización de la negociación colec-

tiva. La nueva legislación laboral da prioridad al convenio colectivo de empresa frente al de sector, limita la ultraactividad de los convenios y facilita las cláusulas de descuelgue del convenio. El origen de estas medidas hay que buscarlo en una pretendida lucha contra la rigidez de los convenios colectivos sectoriales y a favor de la adecuación de estos convenios colectivos a la realidad individual de cada empresa. La realidad es que lo que han permitido estas medidas ha sido socavar la capacidad negociadora de los sindicatos; de hecho, las medidas se sustentan más en aspectos ideológicos —es decir: en la voluntad de imponer un discurso— que en las necesidades de trabajadores y empresas (Alós, Beneyto y Jodar 2017). En realidad, el nuevo marco legislativo, en el contexto de inestabilidad y de destrucción del empleo, no podía sino provocar un aumento de la desprotección de los trabajadores pero, tal y como se ha añadido anteriormente, esta situación no afecta a todo el colectivo de trabajadores sino, muy especialmente, a aquellos que ya partían desde una situación de vulnerabilidad y a los que caen en ella.

En segundo lugar, relacionado con lo que se acaba de apuntar, la nueva legislación también pretendía luchar contra la dualización del mercado de trabajo, entendida ésta como la consolidación de dos grandes mundos dentro de este mercado: una serie de trabajadores centrales, protegidos y con buenas condiciones de trabajo frente a otro colectivo de trabajadores periféricos que se encuentran en situación de inestabilidad y precariedad. En este sentido la reforma legislativa permite abaratar el despido en lo que llama eufemísticamente aumentar la flexibilidad externa.

Efectivamente es más sencillo contratar y despedir trabajadores desde la reforma: se generaliza la indemnización de treinta y tres días por año trabajado y se clarifican los criterios de despido individual por causas objetivas. Pero las consecuencias de estas medidas, que pretendían reducir las diferencias entre los trabajadores protegidos y los desprotegidos para, supuestamente, desincentivar la destrucción de empleo entre los trabajadores periféricos no son las deseadas. Así, las diferencias entre los trabajadores centrales y los periféricos se mantienen, si es que no aumentan. Y para los casos en los que sí existe una igualación de las condiciones de trabajo, esta tiene lugar *desde*

*abajo*; es decir, si hay una reducción de la dualidad, la hay porque trabajadores que antes eran centrales, cuando pierden su empleo, pasan a engrosar las filas de los precarios. Entre otros perjuicios a considerar cuando hay un cambio de puesto de trabajo se percibe una fuerte penalización salarial (García Mainar y Montuenga 2017) y, por supuesto, la pérdida de la estabilidad asociada a la antigüedad.

Y en tercer lugar, hay que tener en cuenta que la reforma no únicamente ha buscado la flexibilidad externa —la facilidad para contratar y despedir trabajadores— sino también la interna. Así, hay una mayor discrecionalidad empresarial en la regulación de aspectos tales como las funciones que debe cumplir el trabajador en su puesto de trabajo (la movilidad funcional) o en otros tipos de movilidad como la geográfica. De nuevo se parte desde la idea de que una mayor flexibilidad permitirá a la empresa adaptarse a los condicionantes externos de los mercados y, así, se protegerán los puestos de trabajo. Se propone, así, cambiar la flexibilidad por el despido, aunque en el mismo paquete legislativo hay también, como se ha visto, medidas dirigidas a abaratar este despido y a lo largo de los años de la crisis, especialmente en la primera mitad del período que se ha considerado en este artículo, la destrucción de empleo fue de una gran magnitud.

En definitiva (García Serrano 2015), las medidas dirigidas a la promoción de la flexibilidad interna, incluyendo las que tienen que ver con el descuelgue salarial, pero también las que permiten la reducción de las jornadas o fomentan la polifuncionalidad, conviven en la actual legislación con aquellas que han reducido los costes y han facilitado los procedimientos de despido, de manera que se puede amenazar con éstas para que se acepte la adopción de aquellas, resultando como consecuencia un debilitamiento importante de la posición negociadora de los trabajadores y las organizaciones que los representan.

## 5. Conclusiones: ¿nuevo proletariado o trabajadores *all-included*?

No se ha hablado a lo largo del texto de situaciones concretas de acuerdo con los ejes de desigualdad que se han nombrado: la situación de las mujeres (Torns y Recio 2012) o de los inmigrantes (Moreno y Alós 2016) así como la de los jóvenes, son de una relevancia fundamental si queremos entender porqué el modelo de empleo elegido sigue basándose en la segregación, la discriminación y la desigualdad que afecta a un colectivo, cada vez más amplio y heterogéneo, de trabajadores y ciudadanos desprotegidos, precarizados y empobrecidos. Sirvan estas líneas para reconocer esta relevancia, no únicamente a nivel de recordatorio o de forma testimonial sino, precisamente, como elemento básico del modelo de empleo con el que se supera este período de crisis económica.

Se ha descrito una situación en la que los principales indicadores referidos las condiciones de trabajo han empeorado en el período de crisis, aún después de las medidas legislativas que se pusieron en marcha para mitigar los efectos de esta crisis. La mejoría de algunos de estos indicadores hacia el final del período —que va desde el primer trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2018— posiblemente hay que relacionarla más con una mejoría en la situación económica general que con la eficacia de las medidas reguladas por los sucesivos gobiernos para reducir la dualización del mercado de trabajo. En este marco, de lo que cabe hablar es una sobreflexibilización. Sobreflexibilización en el sentido que se insiste en medidas de flexibilización y desregulación que, al fin y al cabo, ya se venían imponiendo desde antes del estallido de la crisis.

El contexto actual de devaluación salarial y de flexibilización de las relaciones laborales permite hablar de manera rotunda de la existencia de colectivos débiles en el mercado de trabajo. Una de las interpretaciones sobre estos colectivos señala que pueden tomar alguna importancia en el sentido de convertirse una clase social autónoma, con un potencial de transformación laboral y político equivalente al del clásico proletariado industrial: incluyendo la posibilidad de liderar una reformulación de las políticas de bienestar y

la lucha contra las desigualdades en el mercado de trabajo, así como contra la pobreza y la desprotección. Pero la realidad es que si son colectivos débiles lo son, entre otras cosas, por su vulnerabilidad, lo que incluye dificultades para la movilización.

Junto a esta hipótesis de la constitución de una clase social hay otra que indica que estos trabajadores podrían estar siendo los representantes más característicos de un nuevo modelo de empleo o de una nueva norma social del empleo precario. Como modelo de empleo basado en la precariedad y en la disponibilidad del trabajo, estos trabajadores se convierten en *trabajadores all-included*: a semejanza de los paquetes turísticos *todo-incluido* en los que a partir de un precio cerrado los turistas disponen de todos los servicios que se ofertan en el destino vacacional, los trabajadores *all-included* ponen al servicio de su empleador toda su fuerza de trabajo, con una muy baja capacidad de negociar esta disponibilidad. Trabajan en el puesto que se les solicite, cuando se les solicite y a partir de un salario que puede descender o ajustarse si así lo decide el empresario.

No es necesario ni siquiera que estén contratados para estar a disposición del capital; en realidad la existencia de amplias bolsas de desempleo y la facilidad para contratar o despedir supone que los colectivos precarios están preparados para acceder de manera ágil a la relación de empleo y abandonarla cuando sea conveniente, siendo capaces de cumplir múltiples tareas en su puesto de trabajo debido a una cada vez mayor inconcreción de las funciones a desarrollar.

Si hemos definido un modelo de empleo como la intersección de mercado laboral, políticas sociolaborales y división sexual del trabajo, el modelo de empleo que para el caso español emerge de la crisis no acaba con la discriminación por género, establece políticas de recortes en el estado de bienestar (Fernández García y Cabello 2017) y fija una legislación laboral cercana a los postulados ideológicos del liberalismo que condena a la precariedad a una parte importante del mercado de trabajo, sin que los datos indiquen que ésta es una situación temporal. Más bien al contrario, la persistencia de altas tasas de desempleo y de un segmento precario en el mercado de trabajo —que aparece a lo largo del tiempo con características definidas y permanentes, absorbiendo trabajado-

res que antaño se situaban en la estabilidad— indica que esta es una situación de injusticia social destinada a convertirse en crónica. Y esta injusticia está soportada, precisamente, por un modelo de empleo —que sea elegido, impuesto o incluso *encontrado* es quizás un interesante tema de debate, de la misma manera que la posibilidad de oponerse a él— que obliga a una parte de los ocupados a ser trabajadores *all-included*.

Los precarios, aquellos que basculan entre el empleo y el desempleo, los falsos autónomos, los que se encuentran en la informalidad o alternan períodos de empleo informal con otros de empleo formal, los que participan de las actividades de la llamada economía colaborativa y que podemos clasificar dentro de la nueva tipología de empleo *uberizado* que todavía es complicada de definir... todos estos, en realidad, participan de un similar mecanismo de explotación laboral que afirma la preeminencia del capital sobre el trabajo y que, para el caso español, está sancionado por un modelo concreto de empleo con el que se pretende salir de la crisis aún a costa de los más débiles: aquel que convierte a los trabajadores y a su fuerza de trabajo en una mercancía sujeta a las vicisitudes del mercado y a la moda del *todo-incluido*.

## Referencias

- Alós, Ramon (2007): *Mercat, Classe i persona en les Relacions Laborals. Entre la individualitat i l'acció col·lectiva*. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Alós, Ramon; Beneyto, Pere; Jodar, Pere (2017): “Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo”. *Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 73-86.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.55>
- Auvergnon, Philippe (2016): “Angustia de uberización y retos que plantea el trabajo digital al derecho laboral”. *Revista Derecho Social y Empresa*, 6 25-42.
- Barranco, Oriol (2007): “Condiciones de trabajo de las proletarias y los proletarios de la gran distribución comercial”. En Xavier Montagut; Esther Vivas (coords.), *Supermercados, no gracias. Grandes cadenas de distribución: impactos y alternativas* (pp. 71-84). Barcelona: Icaria.
- Camino, Juan José (2016): “El trabajo falsamente autónomo como especie del trabajo no declarado”. *Revista del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social*, 128, 161-182.
- Cano, Ernest (2007): “La extensión de la precariedad laboral como norma social”. *Sociedad y Utopía*, 29, 117-138.
- Carrasquer, Pilar; Recio, Carolina (2013): “Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?”. *Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales*, 1, 185-194.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.19>
- Carrasquer, Pilar; Recio, Carolina; Rodríguez Soler, Juan (2015): “Políticas de igualdad y modelos de empleo el caso español”. *Revista de empleo y seguridad social*, 116, 75-103.
- Fernández García, Tomás; Cabello, Sergio (2017): “El estado de bienestar en España en un escenario de crisis sistémica”. *Sistema: Revista de ciencias sociales*, 245, 3-16.
- Fernández Kranz, Daniel (2018): “Los salarios en la recuperación española”. *Cuadernos de Información Económica*, 260, 1-11.
- García Mainar, María Inmaculada.; Montuenga, Víctor Manuel (2017): “El impacto de la crisis en el mercado de trabajo español. Análisis de los efectos de la reforma laboral de 2012”. *Economía Aragonesa*, 62, 87-102.
- García Nogueroles, Juan Miguel (2010): “Transformaciones en el empleo, transformaciones en el tejido social. Las nuevas clases trabajadoras de servicios”. *Papers: Revista de Sociología*, 95 (1), 73-93.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v95n1.670>
- García Nogueroles, Juan Miguel (2013): *La nova classe treballadora de serveis: Una anàlisi longitudinal 1999-2008*. Tesis Doctoral, Universitat Autònoma de Barcelona.
- García Nogueroles, Juan Miguel (2014): “Una posible nueva clase trabajadora de servicios: evidencia a partir de un análisis del mercado de trabajo español entre 1999 y 2008”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 32 (2), 413-437.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_crla.2014.v32.n2.46771](https://doi.org/10.5209/rev_crla.2014.v32.n2.46771)
- García Serrano, Carlos (2015): “Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada”. *Revista de Economía Laboral*, 12 (1), 248-284.
- INE (2018): <https://www.ine.es/>
- Jodar, Pere; Alós, Ramon; Beneyto, Pere; Vidal, Sergi (2017): “La gran recesión de 2007 y sus efectos sobre la afiliación sindical. El caso de CCOO de Cataluña”. *Arxius de sociologia*, 36-37, 61-73.

- López-Roldán, Pedro; Fachelli, Sandra (2017): “Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina”. *Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 15-33.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.51>
- Martín Artilles, Antonio (2014): “Presentación. Transformaciones recientes en el modelo de relaciones laborales”. *Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales*, 2, 1-26.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.23>
- Miguélez, Fausto (2004): “La flexibilidad laboral”. *Trabajo: Revista andaluza de Relaciones Laborales*, 13, 17-36.
- Miguélez, Fausto (2016): “Las llamadas políticas pasivas”. *Anuario IET de trabajo y Relaciones Laborales*, 3, 40-55.  
<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.38>
- Miguélez, Fausto; Prieto, Carlos (2009): “Transformaciones del empleo, flexibilidad y relaciones laborales en Europa”. *Política y sociedad*, 46 (1-2), 275-287.
- Ministerio de Trabajo (2018a): *Convenios colectivos de trabajo*.  
<https://expinterweb.empleo.gob.es/series/> [consultado el 26 de agosto de 2018]
- Ministerio de trabajo (2018b): *Estadística de prestaciones por desempleo*  
<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/PRD/welcome.htm> [consultado el 25 de mayo de 2018]
- Molina, Óscar (2014): “Situaciones de mayor precariedad: desempleo de larga duración, inactividad y empleo informal”. En Fausto Miguélez, Pedro López-Roldán, Ramon Alós (coords.), *Crisis, empleo e inmigración en España: Un análisis de las trayectorias laborales* (pp. 181-219). Bellaterra: UAB.
- Moreno, Sara; Alós, Ramón (2016): “La inmigración en España: ¿Una integración con pies de barro?”. *Política y sociedad*, 53 (2), 509-528.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_poso.2016.v53.n2.48312](https://doi.org/10.5209/rev_poso.2016.v53.n2.48312)
- Prieto, Carlos (Coord) Arnal, María; Caprile, María; Potrony, Jordi (2009): *La calidad del empleo en España. Un aproximación teórica y empírica*. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- Recio, Albert; Banyuls, Josep (2011): “Crisis y modelos nacionales de empleo: la experiencia de diez países europeos en la crisis”. *Revista de economía crítica*, 11, 173-184.
- Sáez, Carmen (2012): “Medidas de flexibilidad interna: Movilidad Funcional, geográfica y modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo”. *Temas Laborales*, 115, 221-248.
- Santamaría, Elsa (2018): “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga estrecha”. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15.  
<http://www.encrucijadas.org/index.php/ojs/article/view/431/275> [Consultado el 26 de agosto de 2018].
- Standing, Guy (2013): *El precariado: Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado y Presente.
- Torns, Teresa; Recio, Carolina (2012): “Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”. *Revista de economía crítica*, 14, 178-202.