

Treball de Fi de Grau

Títol

**Nuevos modelos de precariedad
laboral tras la crisis**

Autoria

Ricard Peña Cerdán

Professorat tutor

Montserrat Pérez Creus

Grau

Periodisme

Tipus de TFG

Projecte

Data

19/06/20

Full resum del TFG

Títol del Treball Fi de Grau:

Català: Nous models de precarietat laboral després de la crisi

Castellà: Nuevos modelos de precariedad laboral tras la crisis

Anglès: New models of job insecurity after the crisis

Autoria: Ricard Peña Cerdán

Professorat tutor: Montserrat Pérez Creus

Curs: 4º

Grau: Periodisme



Paraules clau (mínim 3)

Català: precarietat, kellys, riders, relacions laborals, crisi

Castellà: precariedad, kellys, riders, relaciones laborales, crisis

Anglès: job insecurity, kellys, riders, labor relations, crisis

Resum del Treball Fi de Grau (extensió màxima 100 paraules)

Català: Aquest projecte busca estudiar i contar, en forma de reportatge escrit per a premsa web, com s'han desenvolupat nous models laborals basats en la temporalitat i la flexibilització de les relacions laborals després de la crisi econòmica de 2008, definint els casos en l'externalització soferta per les cambres de pis en hotels i en la relació de treballadors autònoms dels riders de Glovo.

Castellà: Este proyecto busca estudiar y contar, en forma de reportaje escrito para prensa web, como se han desarrollado nuevos modelos laborales basados en la temporalidad y la flexibilización de las relaciones laborales tras la crisis económica de 2008, definiendo los casos en la externalización sufrida por las camareras de piso en hoteles y en la relación de trabajadores autónomos de los riders de Glovo.

Anglès: This project seeks to study and tell, with a written reports for the web press, how new labor models have been developed based on temporality and the flexibility of labor relations after the 2008 economic crisis, through the cases of outsourcing suffered by the chambermaids at hotels and the self-employed relationship of Glovo riders.

Índice de contenidos

Portada.....	1
Índice.....	2
Metodología: Reportерismo durante el confinamiento.....	3
Marco teórico	
1.1 Precariedad laboral. Concepto y desarrollo sociológico.....	6
1.2 Economía y sociedad en España	
1.2.1 Datos macroeconómicos.....	13
1.2.2 Indicadores socioeconómicos.....	16
2. Breve contexto político en España.....	20
3. Legislación laboral en España	
3.1 Actores principales de las relaciones laborales.....	24
3.2 Desarrollo de la legislación laboral.....	26
Proyecto: Nuevos modelos de precariedad laboral tras la crisis.....	32
Sobre ruedas.....	33
El negocio de la limpieza.....	41
Bibliografía.....	49

Metodología

1. Reportерismo durante el confinamiento

Este proyecto, como no podía ser de otra forma, ha tenido que modificarse y cambiarse a raíz de la cuarentena establecida durante el Estado de Alarma por el Covid-19. Tanto su concepción como su desarrollo se han tenido que establecer teniendo en cuenta las condiciones físicas de las fuentes.

Por un lado, la importancia de las fuentes documentales. Especialmente al principio del confinamiento, muchas entrevistas se cancelaron por la histeria social. Por tanto, la única forma de trabajar desde casa y desarrollar los reportajes ha sido dando un gran espacio a la documentación y al análisis de las fuentes. De esta manera, si bien no permite penetrar en un sector o en una investigación de forma personal o acompañado, la base teórica del caso y las cifras que lo sostienen pueden ser un buen punto de partida para plantear tanto la producción de los contactos como para idear el rumbo del reportaje.

Esta misma producción también modifica la forma de aproximarse al producto final, ya que trabajar únicamente de manera telemática impone una barrera más a la hora de acercarse a las fuentes.

Cómo fuentes personales se plantearon cuatro grandes grupos por la forma de acceder a ellas y el interés o peso que podían desarrollar en los reportajes. Por un lado han estado los profesores y expertos, que complementaron la investigación teórica y con la perspectiva de su especialidad sea el caso economía, derecho, sociología o medicina.

En este ámbito contacté con Carmen Sarasua, profesora de de Historia Económica en la Universidad Autónoma, Lucía Vicent Valverde, profesora de Economía Aplicada en la Universidad Complutense de Madrid o Lluís Franco i Sala, presidente

del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya. También es importante señalar el papel desarrollado por los sindicatos UGT, Comisiones Obreras o CGT con los que pude hablar a través de sus secretarios sectoriales.

Como segundo grupo de producción escogí a profesionales que pudieran dar una idea del contexto desde su perspectiva ya no tanto teórica sino basada en su experiencia en el trabajo. Casos como Anna Ginés, Ignaci Colomer o Juanjo Lavegne o la comisionada de promoción de empleo y políticas contra la precariedad laboral del ayuntamiento de Barcelona, Raquel Gil han vivido la lucha o las protestas contra estos nuevos modelos laborales, por lo que su testimonio era un punto intermedio entre el primer y el tercer grupo.

Este último corresponde a los trabajadores que han estado dentro de estos modelos. Moncif y Manuel o Vania y Yolanda han sido testigos en primera línea de las condiciones ofrecidas por este tipo de relación laboral. Además, su testimonio tiene un valor especial porque también se asienta en el espectro temporal. Casos como Glovo o ciertos hoteles continúan modificando su funcionamiento para mejorar los beneficios empresariales o como respuesta a una sentencia judicial, por lo que hablar con ellos en el momento de redactar los reportajes también es una forma de entender estos cambios y el momento en el que se encuentran.

Por último, el cuarto ámbito de entrevistas estaba orientado hacia las empresas que sustentan este modelo o asociaciones de las mismas. Esta sin duda ha sido la parte más perjudicada por el confinamiento. En el caso de Glovo, no había manera de contactar con ellos por medios tradicionales, ya que no responden emails de prensa ni tienen teléfono de contacto habilitado. Intenté, sin éxito, hablar con trabajadores asalariados de la empresa como gerentes de marketing o ingenieros web a través de LinkedIn y otras redes sociales, pero tampoco hubo respuesta. A partir de fase 1 establecida durante el confinamiento, también intenté acudir a su sede en Barcelona, donde el guardia de seguridad me impidió hablar con nadie. A pesar de ello, éste prometió conseguir alguna entrevista para mí. Obviamente, no me llegó ninguna propuesta.

Para conocer la versión de los hoteles intenté hablar con el servicio de prensa de Grand Hotel Barcelona y la cadena de NH Hoteles por sus conflictos laborales con las camareras de piso y su presencia en la ciudad condal. No hubo respuesta ni telemática ni telefónica. Al hablar con un secretario del Grand Hotel me confirmó que a raíz de los juicios que se estaban posponiendo por la cuarentena habían dado directrices a los trabajadores de no hablar con nadie relacionado con la prensa, ya que estos tendrían que pasar antes por su abogado.

1. La Precariedad Laboral

1.1 Precariedad: Concepto y desarrollo sociológico

Como subrayó el economista Milton Friedman, el trabajo es un común denominador y una condición de toda vida humana en sociedad. Sin saberlo, casi de manera irónica, uno de los padres de la Escuela de Chicago y por ende, padre del sistema neoliberal tal y como lo conocemos, definió una de las mayores problemáticas del mismo, que afecta a todas las naciones sin importar su signo político o nivel de desarrollo: La relación entre el hombre y el trabajo.

Aunque antes de entrar en materia cabe señalar una condición a esta premisa. Es importante destacar, como señaló Karl Marx(1867), que aquello que se enfrenta en el mercado al capitalista no es el trabajo, sino el trabajador, quien se vende así mismo con su fuerza de trabajo¹.

Con esto no sólo quiero plantear el prisma marxista con el que se analizará la problemática de la precariedad laboral, también destacar el gran impacto que esto supone para la población. A través de los indicadores que se han seleccionado como datos válidos para medir la calidad y la accesibilidad al trabajo, se corre el riesgo de calificar con números fríos y objetivos la dificultad de acceso al mundo laboral, hecho que en realidad supone un problema a todos los niveles personales y sociales imaginables.

No espero explorar los efectos de la precariedad en la vida y salud de las personas, sino sus orígenes y el contexto en el que se ha desarrollado. No obstante un breve apunte: Un grupo de investigadores de la Universidad de Oviedo comprobaron como entre 1997 y 2007, es decir, incluso antes de la explosión de la crisis económica de 2008, un incremento del 1% en la tasa de desempleo equivalía a un aumento de casi un 7% en la variación interanual de suicidios. Más de un 9% en el caso de

¹ Marx, Karl (1867) El Capital. Sección Tercera, capítulo V. Proceso de trabajo y proceso de valorización.

hombres en edad laboral.² (Iglesias-García et al., 2016) Esto es un simple ejemplo de los muchos estudios que correlacionan el nivel de vida y el empleo, por tanto, cuando se hable de precariedad laboral, se está hablando no sólo de las condiciones del trabajo, sino del estándar de bienestar de una sociedad.

Pero ciñéndose a la definición literal: ¿qué es la precariedad? Desde la Real Academia Española (RAE) se presenta el concepto de precario como “De poca estabilidad o duración” o “Que no posee los medios o recursos suficientes”. Para complementarlo, la RAE también distingue una definición propia de precariedad dentro de su diccionario jurídico que reza: “Situación que viven los trabajadores sujetos a unas condiciones de trabajo por debajo del límite considerado como normal...”³ (RAE, 2020). Por tanto, esta primera aproximación léxica ya advierte dos matices fundamentales:

- 1) La precariedad representa la insuficiencia de unos recursos mínimos para la vida cotidiana.
- 2) Esta cantidad ínfima de recursos tiene su origen en la relación laboral entre el trabajador y el producto de su fuerza de trabajo.

Consecuentemente, estos dos preceptos aparecen en cada intento de aproximarse a una perspectiva teórica de la precariedad, aunque también muestran la volatilidad del término. A pesar de que existan señales comunes, el concepto de precariedad laboral varía según el contexto socioeconómico y la estructura de las relaciones laborales del lugar en el que se estudie.⁴ Aunque la tendencia globalizadora del neoliberalismo ha provocado una gran similitud en los problemas relacionados con la precariedad en todo el planeta, las definiciones o núcleos conflictivos pueden cambiar. (Vicent Valverde, 2018)

² Iglesias-García, Celso, Saiz, Pilar, Burón, Patricia; Sánchez Laseras, Fernando; Jiménez-Treviño, Luis; Fernández-Artamendi, Sergio; Al-Halabi, Susana, Corcorán, Paul; García Portilla, M.Paz; Bobes, Julio (2016) *Suicidio, desempleo y recesión económica en España*. Revista de Psiquiatría y Salud Mental. Volumen 10, num. 2

³ Real Academia Española (2020) Precario y precariedad. Diccionario jurídico español. Recuperado en: <https://dej.rae.es/lema/precariedad>

⁴ Vicent Valverde, Lucía (2018) Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. Nº 140.

Por tanto, más que una definición literal, lo más obvio para acercarse es tratar primero el concepto de **contrato social**.

El contrato social está basado en libro homónimo de Jean-Jacques Rosseau (1762) en el que se establece como el pacto que une a las personas y la sociedad en la que viven mediante los beneficios que se aportan entre sí⁵. No es casualidad que este concepto naciera de uno de los padres de la nación-estado, sistema que rompió la estructura del antiguo régimen y la servidumbre feudal en favor de una “lealtad” voluntaria por parte de la ciudadanía a cambio de las ventajas que esta pudiera recibir del poder. En resumidas cuentas, el proto-estado del bienestar.⁶ (César Vallejo, 2014)

El contrato social moderno tal y como lo conocemos, que nacería tras la Segunda Guerra Mundial en Europa, reúne factores como establecimiento de un gobierno legítimo, la promesa de un crecimiento económico y social o una identidad colectiva como nación, lo que es en efecto, la base de lo que hoy en día se conoce como Estado del Bienestar.

No obstante, a raíz de las políticas neoliberales impulsadas desde la década de los 80 y especialmente a raíz de la crisis económica de 2008, se ha impuesto un nuevo modelo de contrato social llamado **post-contractualismo**, el cual permite una exclusión sistemática de personas o grupos vulnerables, ya que no se basa en el pacto entre dos estamentos, sino en una imposición.⁷ (Zubero, 1999)

En esta misma línea escribe Zygmunt Bauman (1998) cuando habla de cómo las nuevas tendencias en el mundo dirigen las economías hacia la producción de lo volátil y hacia el mantenimiento de lo precario.⁸ Prácticas como la externalización de

⁵ Rosseau, Jean Jacques (1792) Del contrato social o principios del derecho político. Editorial Universidad Nacional de Córdoba.

⁶ Molinas, César (2014) Qué Hacer con España. Editorial Destino.

⁷ Zubero, Imanol (1999) La sociología y el tiempo de trabajo. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, Nº 1

⁸ Bauman, Zygmunt (1999) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa. Barcelona.

las empresas o los contratos temporales provienen de la perspectiva del beneficio neoliberal, que ha llegado hasta un extremo de romper la relación salarial establecida históricamente entre empleado y empleador, quebrando el equilibrio de pacto y generando una coacción.⁹ (Valverde, 2018). Esta sociedad posmoderna ya no necesita a ciudadanos como trabajadores industriales, ha conseguido aumentar su rentabilidad a la vez que lo hacía con el ritmo de producción, reduciendo de esta manera la cantidad de mano de obra y los costes. Los bienes de consumo se han establecido en el nuevo marco de disciplina social, por lo que el consumo define al ciudadano. Sin recursos suficientes para participar en esta toma y daca de oferta y demanda, el individuo queda expulsado. (Bauman, 1998)

Esta filosofía económica se centra en la aparente libertad personal del trabajador en el mercado laboral. Aunque este supuesto libre albedrío también se basa en la concepción del individuo responsable, tanto de su porvenir dentro del trabajo así como de su protección social. Con esta tesis, David Harvey (2005) habla en su libro “Breve historia del neoliberalismo” de cómo este sistema es el caldo de cultivo perfecto para ya no la propagación, sino el establecimiento de la precariedad como norma. Los procesos de desregularización necesarios en este modelo conllevan, irremediablemente, a una tendencia de búsqueda de beneficio absoluto, por lo que todos los costes innecesarios serán reducidos o eliminados. De esto, nace todo el conjunto de prácticas empresariales que minará la seguridad laboral¹⁰. (Harvey, 2005)

Por tanto, el sistema económico imperante en la actualidad juega en contra del trabajador frente a la ventaja del conglomerado empresarial o “empleadores”. En este escenario, se puede entender como la precariedad se convierte en un eje estructural para sustentar el mercado de trabajo.

Pero, ¿cómo se manifiesta esta precariedad? Es complicado definir una línea de acción en cuanto a estas condiciones. Los requisitos que se necesitan para poder

⁹ Valverde, Laura (2017) Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género. El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI. Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid.

¹⁰ Harvey, David (2005) Breve historia del neoliberalismo. Ediciones Akal S.A. Madrid.

acotar si un empleo es precario o no, más allá de los preceptos que conforman su definición, varían según el nicho laboral y el contexto socio-económico de la industria que se analice. No obstante, el Instituto de Trabajo, Ambiente y Salud, fundación sindical asociada a Comisiones Obreras, distingue en su informe sobre la precariedad las cuatro formas de explotación más comunes a día de hoy: La subcontratación en cadena, los falsos autónomos, la economía sumergida y el trabajo con inmigrantes sin papeles¹¹. (ISTAS, 2020)

Las implicaciones y efectos que causan estas modalidades de trabajo precario serán abordadas durante los reportajes que conforman el proyecto, por lo que no se extenderán durante esta presentación.

Lo que queda en evidencia es que todas estas condiciones laborales consisten en una vía de reducción del gasto a través de procesos faltos de definiciones exactas que requieren de decisiones judiciales precisas.¹²(Cobacho, 2017) Esto implica que ante la disconformidad con ellas, el trabajador tiene que enfrentarse al empleador en el escenario de lo judicial, espacio donde el empleador siempre tendrá ventaja, ya que dispone mayor cantidad de capital, capacidad de defensa jurídica y tiempo para desarrollarlo. Mientras tanto, el trabajador necesita empleo e ingresos constantes, de manera que siempre va a poder ser subyugado por el propietario de la producción.

Por tanto, estos ejemplos se caracterizan por el pulso injusto del post-contractualismo: la extorsión del trabajador de clase social baja o invisibilizada, como en el caso los migrantes sin documentación, por parte del empleador como forma de escapar de los costes asociados al trabajo amparado por las leyes laborales y la recaudación estatal, por tanto, esta política no sólo afecta a los trabajadores individuales de los que se aprovecha, e incluso chantajea, sino que

¹¹ Instituto de Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) Formas de precariedad laboral. Recuperado en: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>

¹² Cobacho, Manuel (2017) Precariedad laboral en España. Una especial mirada a la economía colaborativa. Universidad de Sevilla. Recuperado en: <http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/01/PRECARIEDAD-LABORAL-DEFINITIVO-1.pdf>

también sirve para minar las bases del Estado de derecho. No sólo se busca la individualización del trabajador, sino que genera un tejido social que se debe adaptar a normas que necesitan escapar de los márgenes de la legislación del derecho del trabajo y la seguridad social.¹³ (Marsi, 2010)

El desarrollo tecnológico también es un factor clave. Así Jesús Cruz (2017) afirma como las autoridades laborales y sindicales tienen un serio problema para enfrentarse a las nuevas formas de precarización como es la economía de plataforma, uso de apps como base de la teórica relación laboral, ya que el control de los límites legales establecidos no está ni adaptado ni es funcional frente nuevas tecnologías o rotaciones laborales tan aceleradas que no pueden ser investigadas por los métodos clásicos.¹⁴

Pero esto no sólo sería posible si únicamente fuera una lucha de clases redirigida al campo de batalla de las relaciones laborales. En un mundo globalizado la hegemonía cultural y económica dominante se transporta y comercializa hasta todos los rincones del mundo. Esta forma de entender la realidad ya no desde el propio estado-nación sino desde el contexto internacional, afectará al desarrollo de todos los países a los que afecte su órbita.

En este sentido, 1998 fue el año del cambio. Tras casi 50 años basados en el keynesianismo económico en Europa, dando lugar a la socialdemocracia y al Estado del Bienestar, la Unión Europea viró sus prioridades.

Los cambios en la geopolítica y las relaciones internacionales tras el desmoronamiento de la Unión Soviética crearon nuevos bloques comerciales, propiciados a su vez por un sistema económico voraz que necesitaba seguir aumentando su ritmo de producción ante los nuevos mercados vírgenes. Esto también supuso nuevos problemas de índole transnacional: Organismos más

¹³ Marsi, Lucas (2010) Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. Université Paris Ouest. Revista de Historia Actual Online. Núm. 24 ISSN 1696-2060

¹⁴ Cruz Villalón, Jesús (2017) Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. Revista Temas Laborales Núm. 138.

grandes que los propios estados como grandes multinacionales u organismos internacionales comenzaron a adquirir más poder y presencia que los propios países, creando así un marco histórico que daría alas al proyecto neoliberal.¹⁵ (De Castro, 2019)

Por tanto, la precariedad laboral no es una problemática de pequeña permanencia en el mercado de trabajo, sino que forma parte de la infraestructura necesaria para el funcionamiento de los ciclos de producción del sistema hegemónico del mundo: el neoliberalismo. La presión internacional y el aumento del peso económico en el mercado mundial de grandes compañías y sus lobbys asociados no ha hecho más que facilitar la extensión de la precariedad en todas las redes del mercado laboral.

La precariedad es la herramienta con la que el sistema ha roto el contrato social establecido en generaciones anteriores. Sin equilibrio ni control externo, las grandes empresas aprovechan el exceso de demanda laboral para imponer unas normas injustas que generan grandes beneficios en el ahorro de coste de producción y mano de obra a cambio de la pérdida progresiva de derechos del trabajador.

¹⁵ De Casto, Carlos (2019) La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 37(1)

1.2 Economía y sociedad en España

1.2.1 Indicadores macroeconómicos

Para presentar la situación “actual” en España dentro de un marco económico y social he seleccionado sus cifras representativas como aquellas obtenidas en el último trimestre de 2019, ya que los últimos datos recogidos son resultado del nuevo paradigma impuesto por las medidas relacionadas con el Covid-19.

En rasgos macroeconómicos, España se presentó durante este momento como la economía mundial número 14. La tasa de variación del producto interior bruto (PIB) muestra un ligero pero constante decrecimiento de la economía española frente años anteriores situándose en un 1,77% (INE, 2019). Aún con todo, el PIB total creció un 2% por lo que la imagen obtenida describe un país que sigue en crecimiento desde 2014, supuesto punto que marcaba un teórico período de recuperación tras la crisis de 2008, aunque cada vez más lento.

Dentro del apartado laboral, el paro registrado en Diciembre del último año está fijado en 3.163.605 personas, un -1,21% en comparación con el año anterior. Por ende, la tasa de desempleo se situó en 13,7% y continuando una tendencia negativa iniciada en 2014. Durante el 2019 el empleo creció en 402.000 personas, lo que implica un crecimiento del 2%. (STATE, 2020)¹⁶

La tasa de actividad española se encontraba en un 57,20%, con una progresión relativamente estable durante los últimos tres años.¹⁷ (INE, 2020)

En cuanto el costo de vida en España, la variación anual del IPC se plantó en un 0,8%, (INE, 2020)¹⁸. No obstante, se aprecia cómo a pesar de ser uno de los valores

¹⁶ Servicio Público de Empleo Estatal (2020) Evolución del paro registrado por sexo, edad, sectores, extranjeros, provincias y Comunidad Autónomas. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España.

¹⁷ Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta población activa. Notas de prensa. Recuperado en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf>

¹⁸ Instituto Nacional de Estadística (2020) Índice de Precios de Consumo. Productos y servicios. Notas de prensa. Recuperado en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco421/ipc1219.pdf>

más altos en los meses anteriores, sigue consistiendo en una cifra relativamente baja si se tienen en cuenta años anteriores, ya que no se recordaba un incremento tan bajo desde Mayo de 2018.

Por otra parte, 2019 ha supuesto el primer año en el que el déficit público se ha incrementado desde el máximo pico de endeudamiento en 2012, momento en el que el déficit estaba en un -10,74% del porcentaje del PIB. Esta variación de la deuda ha sido de un 0,26%, pasando del -2,58% del 2018 al resto de -2,80%, lo que supone implícitamente un déficit total de 33.223 millones de euros¹⁹. (INE, 2020)

Esta muestra de datos, si bien no componen una visión en profundidad de España, permite generar una imagen superficial del estado de su economía. Si se hace una rápida comparación con los mismos indicadores durante los años 2008 y 2009 (he decidido recoger ambos ya que las variaciones entre ellos demuestran la profundidad de la crisis) es posible trazar un arco que permita saber el recorrido económico del país hasta el presente.

En 2008, el año que apuntaló la crisis económica más grande de historia democrática de España, el PIB anual fue de 1.109.541 millones de euros, lo que supuso una variación positiva del 0,9%. En tan sólo un año, al cierre del 2009, el PIB había descendido hasta los 1.069.323 millones de euros, una variación del -3,8%. Una bajada récord en los anales de esta historia reciente del estado español, que nunca había experimentado un retroceso de esa magnitud desde 1975²⁰. (INE, 2009)

En referencia al desempleo, el impacto de la crisis es notable. En 2008 la tasa de paro creció hasta un 14,8%. En tan sólo un año, vuelve a aumentar hasta el 18,9%. En números naturales, 1.127.100 personas perdieron su empleo en doce meses, pasando de 3.207.900 desempleados a 4.335.000 en el cierre de 2009. Cabe

¹⁹ Banco de España (2020) Deuda según el protocolo de déficit excesivo. Indicadores Económicos. Recuperado en: <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/e0605.pdf>

²⁰ Instituto Nacional de Estadística (2009) Contabilidad Nacional de España. Actualización serie contable 2005-2008. Recuperado en: <https://www.ine.es/prensa/np566.pdf>

señalar que entre 2007 y 2008 las cifras fueron realmente similares, con un aumento de 1.280.300 personas y una tasa de paro del 13,91%²¹. (INE, 2020)

La inflación también comenzó a resentirse. A finales de 2008, la variación del IPC se había plantado en un 1% después de un año salvaje. En Junio, la inflación alcanzó el 5% para descender en julio de 2009 hasta una variación del -1,4%. Una convulsión de inflación y deflación a causa de la caída del precio del petróleo a nivel mundial. A finales del propio 2009, el IPC se colocaba en una variación del 0,81%²². (INE, 2020)

Aunque esto se señalará más adelante, es importante destacar que el IPC no sólo supone un medidor de la inflación del mercado, sino que si se compara con la evolución de los salarios, permite comprobar el poder adquisitivo de la población. Esto es importante, ya que si bien durante los primeros años de la crisis podría parecer que el salario es mayor a la variación del IPC, esto es debido al descenso del consumo con la llegada la recesión económica, desde 2010 hasta 2014, se aprecia cómo el poder adquisitivo de los trabajadores se reduce de sobremanera un año tras otro.

Por último, en cuanto al déficit de principios de la década, es decir la deuda pública, en 2008 se encontraba en los 50.731 millones de euros, una variación negativa que suponía el 4,57% del PIB nacional. En 2009, la deuda se duplica llegando a los 120.576 millones de euros o el 11,28% del PIB²³. (Eurostat, 2020)

La comparación muestra un punto en común claro: 2008 y 2019 presentan un freno en la economía española antes de recibir todo el peso de la crisis. El desempleo se ha situado en niveles similares, el crecimiento de la economía también, pero la

²¹ Instituto Nacional de Estadística (2020) Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#l1tabs-tabla>

²² Instituto Nacional de Estadística (2020) Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo. Recuperado en: <https://www.ine.es/varipc/>

²³ Eurostat (2020) Government deficit/surplus, debt and associated data. Recuperado en: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>

inflación ha continuado creciendo mientras los salarios no se recuperaban de sus estándares anteriores.

1.2.2 Indicadores socioeconómicos

Más allá de los factores macroeconómicos existen otro tipo de indicadores que permiten aproximarse hacia la condición y calidad del empleo en un país. Aquí se expondrán algunos de los principales, pero cabe señalar como no son los únicos. Especialistas en el campo del derecho del trabajo o las relaciones laborales siguen desarrollando o revisando nuevas variables.

Uno de los aspectos más sencillos de relacionar con la detección de empleo precario es la temporalidad. La temporalidad indica la duración y estabilidad media del contrato laboral, por lo que incide en la calidad del propio trabajo y en la seguridad económica que puede aportar al trabajador. A su vez, también es una señal del estado del mercado laboral, ya que la contratación reduce el gasto de las empresas a pesar de que también hace decrecer su productividad²⁴ (Rodríguez Gutiérrez, 2003) Este concepto se volverá a tener en cuenta cuando se hable de los efectos de la legislación laboral sobre el mercado de trabajo español en capítulos posteriores.

La tasa de temporalidad es la estadística oficial con la que se mide este factor en España, estadística incluida dentro de los resultados de la Encuesta de Población Activa . A finales de 2008, los contratos temporales suponían el 27,7% del total de contratos firmados²⁵. Esta cifra, si bien elevada en comparación con Europa, la cual tenía un 16,8% de media²⁶, muestra una tendencia de bajada ya que en 2006 había alcanzado su máximo con un 34,5%. Ahora bien, si comparamos los resultados con

²⁴ Rodríguez Gutiérrez, César (2003) Efectos de la temporalidad sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas. Departamento de Economía. Universidad de Oviedo. Recuperado en: http://movil.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Otra_Documentacion/Efectos%20de%20la%20temporalidad%20sobre%20los%20beneficios%20de%20las%20manufactureras.pdf

²⁵ Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta de Población Activa. Resultados.

²⁶ Eurostat (2020) Estadísticas de empleo. Empleo temporal y a tiempo parcial.

2013, siendo un año después de la reforma laboral de medidas de emergencia contra la crisis, y con 2019, se puede comprobar los efectos de esta. A principios de 2013, la temporalidad bajó hasta mínimos históricos con un 21,9% del total, esto parecería implicar una mejora sustancial pero coincide con el trimestre que más empleo se destruyó (26,94% de tasa de desempleo), por lo que al reducirse el número de contratos generales, también hizo reducir de manera proporcional los temporales. Mientras que durante el último trimestre de 2019, se contaba con un 26,1%, cifras muy similares a la tesitura vivida a principios de la crisis²⁷.

También es importante señalar cómo afecta la temporalidad a esta variable, ya que todos los años se vive un aumento progresivo de esta tasa durante los meses estivales, cuando la hostelería y el turismo necesitan más mano de obra.

Junto a estos datos es importante señalar la tasa de rotación salarial. Es decir, ya no solo ha crecido la temporalidad en el empleo sino que también se ha reducido su duración total. El porcentaje de contratos de duración de 7 días o menos era del 16,3% en 2008. Al llegar 2018, este porcentaje alcanzó el 26,7%. Casi un tercio de los contratos temporales no alcanzan ni una semana de duración²⁸.

Otro indicador fundamental es el umbral de pobreza y en relación con ello, el número de trabajadores que se encuentran por debajo de este límite. Como se ha señalado con anterioridad, la definición de precariedad se basa en la imposibilidad de alcanzar un bienestar mínimo a través del salario, por lo que este indicador adopta una especial relevancia a la hora de conocer la penetración social de la precariedad.

El umbral de pobreza²⁹ se calcula como el 60% de la mediana de los ingresos anuales. Para hogares unipersonales, esta cifra se plantaba en los 8.379€ al año en

²⁷ Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta de Población Activa. Resultados.

²⁸ Servicio público de empleo estatal (2019) Estadística de contratos. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

²⁹ Instituto Nacional de Estadística. (2020) Encuesta de condiciones de vida. Umbral de riesgo de pobreza.

2008, mientras que el límite para familias con dos hijos suponía unos 17.596€. Una década después, 2018, la primera era de 8.870€, mientras que en el caso familiar había crecido hasta los 18.628€ anuales.

Respecto a la tasa de riesgo de pobreza en España³⁰, ésta no ha dejado de crecer desde 2008, en la que se encontraba en un 19,8% hasta un 21,5% en 2018. 1 de cada 5 españoles vive en riesgo de pobreza.

Por tanto, se puede apreciar a simple vista como no sólo ha aumentado el riesgo de pobreza una década después de la crisis, sino que el límite para considerar que se vive en la pobreza también ha crecido progresivamente.

Por último, esto se complementa si se observa la evolución del salario y se compara con la inflación. En España, el salario medio bruto³¹ de 2009 era de 25.000€ para los hombres y 19.502€ para las mujeres. En 2017, último año con datos registrados, es sueldo medio en el caso de los hombres había ascendido 26.391€ y en el caso de las mujeres, hasta 20.607€.

Además de la visible brecha de género (Varios artículos citan a Lucía Vicent, cuya tesis se especializa en el análisis de la precariedad con perspectiva de género) se podría decir que el poder adquisitivo medio en España ha crecido durante estos años, concretamente un aumento del 5,56% del valor nominal entre

Sin embargo, se debe tener en cuenta la inflación progresiva durante estos años, de variación absoluta de un 15% entre enero de 2009 y diciembre de 2019. Si se cuenta sólo hasta 2017, la variación total fue 12,8%. Esto es un claro indicador de una pérdida de poder adquisitivo durante la última década en la que los salarios no han podido igualar al crecimiento del IPC.

³⁰ Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta condiciones de vida. Tasa riesgo de pobreza.

³¹ Instituto Nacional de Estadística (2020) Salarios, ingresos y cohesión social. INEbase.

Estos son algunas de las cifras que permiten plantear la tesis de este trabajo. Señales que muestran la tendencia a un mercado laboral cada vez menos estable mientras aumenta el coste de vida. Y no sólo esto, sino que algunas estadísticas parecen indicar una situación similar entre 2008 y 2019. Con los datos resultantes de los meses que ha durado el confinamiento por Covid-19, el desastre es claro.

2. Breve contexto político en España

El fin de siglo en España fue una época agitada en cuanto a la vertebración política y económica del país en el contexto europeo, apenas teniendo 20 años de historia democrática.

La crisis de 1993, causada por el encarecimiento del crudo a raíz de la guerra del Golfo, fue un duro golpe para una economía que no había dejado de crecer desde finales de los años 60. La crisis de credibilidad por la que pasaba el Partido Socialista Obrero Español a causa de los numerosos casos de corrupción que salieron a la luz, acabó por derrumbar la hegemonía parlamentaria de la que había gozado. Después de 14 años de gobierno socialista, la nueva Alianza Popular, rebautizada apenas 6 años antes como Partido Popular, ganaba las elecciones de 1996.

Un nuevo tablero político se inició entonces en España, con el primer partido de ideología ampliamente conservadora en el poder desde la caída de la dictadura franquista. José María Aznar, presidente del Partido Popular, se convirtió en el tercer presidente de la democracia española, con una nueva visión de España y su gestión.

A pesar de que las reformas comenzaron nada más llegar a la presidencia del gobierno, como el polémico Real Decreto-Ley 7/1996, de 7 de junio, que ofreció un atisbo de una de las características principales de la gestión de Jose María Aznar: la desregulación del suelo y la vivienda³². (BOE, 1996). No obstante, la verdadera inercia política del dirigente popular no se vió en apogeo hasta su segunda candidatura, con la que volvió a ganar las elecciones del año 2000 con mayoría absoluta.

³² Boletín Oficial del Estado (1996) Real Decreto - Ley 7/1996, de 7 de junio, sobre Medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica. Recuperado en: <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-13002>

A partir de este momento, la tendencia neoliberal que se había mostrado incipiente durante su anterior mandato, se incrementa con creces. Durante estos cuatro años se impulsan algunas de las leyes más importantes de la década y que tendrían profundas raíces en el desarrollo económico y social de España durante los años venideros. Más allá de las reformas laborales (las cuales serán explicadas en un apartado propio), las principales medidas que afectaron a las relaciones laborales y la economía del país fueron, como se ha señalado, la liberalización y privatización de un gran número de empresas e industrias de carácter público.

Como síntesis, se puede afirmar sólidamente que los ocho años de gobierno popular supusieron un alza de la economía española. La inyección de capital que vivió España gracias a lo ganado en los procesos de privatización de grandes empresas nacionales, las inyecciones de fondos recibidas por la Unión Europea tras la crisis del 93 y las políticas liberalizadoras en sectores clave como la construcción, supuso un gran beneficio líquido que redujo el déficit estructural del país y provocó un crecimiento económico estable³³. (Cidob, 2004)

³³ Barcelona Centre For International Affairs (2004) Monográfico: Jose María Aznar López. Recuperado de <https://www.cidob.org/content/pdf/1265>

Las polémicas elecciones de 2004, ocurridas tres días después del atentado terrorista en la red de Cercanías Madrid, dieron la victoria tras ocho años de gobierno popular al nuevo PSOE encabezado por la novedosa figura de José Luis Rodríguez Zapatero.

Si bien esto no se debió necesariamente a un castigo hacia la política económica del anterior gobierno, el tratamiento informativo de los atentados y la criticada política exterior respecto a la alienación con los preceptos estadounidenses en la Guerra de Irak, fueron factores que no sólo provocaron un trasvase de votos, sino que movilizó a un nuevo grueso electoral que se había mantenido al margen de las anteriores votaciones³⁴. (Sanz y Sánchez-Sierra, 2005)

La primera legislatura socialista del nuevo milenio (2004-2008) ha sido reconocido como un mandato orientado hacia las políticas sociales. En estos cuatro años, se aprobaron y/o impulsaron numerosas leyes que garantizarían derechos sociales que a día de hoy se han configurado como básicos en una democracia liberal como la creación del divorcio exprss, la ley de memoria histórica o la legalización del matrimonio homosexual.

Estas forma de ejercer el poder durante su primer mandato sería reconocida como una nueva forma de interpretar la socialdemocracia europea, desplazándose entre las bonanzas de una economía liberal bien encaminada mientras el ejecutivo se encarga de integrar a minorías sociales en la base legislativa del país.³⁵ (Meyenberg y Hernández, 2015)

En referente al desarrollo económico, el legado que recibió el Partido Socialista al llegar a la Moncloa era inmejorable, como ya se ha explicado en los puntos

³⁴Sanz, Alberto y Sánchez-Sierra, Ana. (2005) Las elecciones generales de 2004 en España: política exterior, estilo de gobierno y movilización. Working Paper. Departamento de Ciencia Política Y Relaciones Internacionales. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado en: https://repositorioinstitucional.ceu.es/jspui/bitstream/10637/3771/1/working%20paper_48_2005.pdf

³⁵ Meyenberg, Yolanda, & Hernández Corrochano, David. (2015). Los alcances de un nuevo proyecto socialdemócrata. La primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(224), 163-185. Recuperado en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-19182015000200163&lng=es&tlng=es

anteriores, y hasta el colapso de la economía mundial y española en 2008, todos los indicadores señalan un futuro prometedor. El PIB siguió aumentando durante esta primera legislatura, llegando a su punto más álgido en 2006, con una tasa de variación del 3,9%. El paro bajó hasta niveles históricos con 8,3 puntos en 2007, año que por ende también vio su mejor cifra en la tasa de ocupación (14-64) con un 67% de personas trabajando.³⁶ (Banco de España, 2008)

³⁶ Banco de España (2008) Informe Anual. Indicadores de la economía española. Recuperado en: <https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/08/inf2008.pdf>

3. Legislación laboral en España

3.1 Actores principales de las relaciones laborales

La base de las relaciones laborales en España proviene de los procesos efectuados entre empresas, sindicatos y gobierno con la llegada de la democracia en 1978. Apenas un año antes, se dió forma a la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), asociación empresarial que unificó antiguos órganos territoriales y de sectores especializados de la industria y el comercio para defender los intereses de una desregularización económica a escala nacional.

Por tanto, el establecimiento de una institución que representara la voluntad de desarrollo del tejido empresarial en España tras la desaparición de la estructura franquista Organización Sindical Española, si bien muchos de sus miembros formaron parte de la constitución de la CEOE, implicó la consolidación de una fuerza social dedicada a la defensa de la liberalización de la economía. A partir de este momento, cerca del 80% de las pequeñas, medianas y grandes empresas del país depositaron su confianza en el organismo, que a su vez formaría parte de los principales pactos que se alcanzarían en la materia de lo laboral y lo social durante los próximos años.³⁷ (De la calle y Gómez, 1995)

Mientras tanto, los Pactos de la Moncloa también trajeron consigo la legalización de los sindicatos, en especial la Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), mediante la Ley de Asociaciones Sindicales³⁸.

Ambos se convirtieron en los dos principales sindicatos a nivel nacional, uno por su presencia durante todo el siglo XX en España y el segundo por su lucha antifranquista durante los años 60. Aún con todo, existió cierta rivalidad entre ellos, ya que UGT representaba una posición políticamente moderada mientras que

³⁷ Gómez, Sandalio y De la Calle, Ana (1995) Las relaciones laborales en España. Documento de investigación núm. 297. Universidad de Navarra

³⁸ Boletín Oficial del Estado (1977) Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. España.

CCOO contenía una importante carga ideológica socialista, diferencia que marcaría sus voluntades de transformación social.

A pesar de todo, en 1980 se estableció el Estatuto de los Trabajadores³⁹ como resultado del pacto entre UGT y la CEOE en materia laboral. Esta ley definía los principales derechos a los que podía acogerse todo trabajador, entre los que destacan el derecho a promoción y formación en el lugar de trabajo, la no discriminación independientemente de su procedencia o el derecho a llevar a cabo acciones individuales que puedan defender la relación laboral previamente establecida.

En este documento se formalizaron varias de las prácticas que en pocos años comenzarían a ser sintomáticas de los problemas laborales de España. Aunque la mayoría de ellas fueron sentar una base que después se corrompería o aprovecharía de manera maliciosa, como el reconocimiento de contratos laborales especiales del tipo obra y servicio o de prácticas, supuso un logro en cuanto a asentar unos derechos laborales universales y la capacidad de diálogo que se estableció entre los agentes empresariales, sindicales y parlamentarios.

Además, ese mismo año también se aprobó mediante la mediación de sindicatos y patronal el Acuerdo Marco Interconfederal⁴⁰ (AMI), el primero de muchos pactos que se sucederían durante años posteriores, que definía unos objetivos a cumplir por parte de empresa y trabajadores para alcanzar una meta común.

Bajo ese prisma, la década de los 80 se basó en una estrecha relación de diálogo y pacto entre UGT y la CEOE, conocida como concertación social o neocorporativismo, el cual consiste en dejar el control de la negociación en manos de pocos representantes (UGT y CEOE, con CCOO en menor medida) y a la

³⁹ Boletín Oficial del Estado (1980) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. España.

⁴⁰ Boletín Oficial del Estado (1980) Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

renuncia parcial de los intereses de cada uno en favor durante las negociaciones a cambio de una presencia activa en la vertebración de la estructura económica del país.⁴¹ (Pérez Domínguez, 1994)

1.3.2 Desarrollo de la legislación laboral

El contexto de inestabilidad resultante del cambio de modelo de estado tras la dictadura favoreció una coyuntura económica en la que la prioridad era sortear la crisis económica y social que afectaba al país. Esto supuso una ventaja en cuanto a la facilidad de negociación que permitió establecer los primeros convenios y bases para una empleabilidad y asentamiento empresarial moderno y democrático. Tal vez por eso mismo, una vez llegó la estabilidad y la economía española comenzó a crecer, esta política del consenso fue desechada progresivamente en favor de la búsqueda de ventajas para cada sector.

El eje neoliberal internacional con Ronald Reagan en EEUU y Margaret Thatcher en Reino Unido a la cabeza comenzó a definir las reglas del juego de la economía occidental. A finales de los años 80 y tras los ensayos en Chile tras el golpe de estado de Augusto Pinochet, la ordenación mundial basada en la hegemonía del neoliberalismo comenzó a extenderse como una respuesta al marxismo teórico que se importaba desde la URSS y como defensa de la democracia, asegurando que la única forma de proteger la democracia era protegiendo al propio capitalismo que podía garantizarla.⁴² (Fair, 2008)

Este nuevo orden chocaba frontalmente con la visión intervencionista de la economía que caracterizaba a Europa como patria fundadora del Estado del Bienestar. España es el perfecto ejemplo de esto. En pleno crecimiento tras la crisis económica de la década de los 70, se comenzó a blindar un sistema público de pensiones, educación y salud que garantizara a la ciudadanía un acceso abierto

⁴¹ Pérez Domínguez, Carlos (1994) El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente.

⁴² Fair, Hernán. (2008). El sistema global neoliberal. *Polis (Santiago)*, 7(21), 229-263.
<https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682008000200012>

unas mejores condiciones de calidad de vida. Altas tasas de movilidad social y una economía cada vez más próxima al objetivo impuesto por la Unión Europea ya no para formar parte de uno de los doce estados miembros, sino para el plan de unificación monetaria, que exigía unas condiciones económicas establecidas por el Tratado de Maastricht para controlar el déficit público y los tipos de interés⁴³. (Petith, 2005)

Pero mientras en el plano de lo social e incluso en el crecimiento económico del país se vivían una serie de mejoras, la llegada del Partido Socialista al poder conllevó una forma de legislar, tanto en el marco laboral como en otros recursos básicos como la vivienda, que no seguía el camino del progreso, o por lo menos, daría lugar a un aumento de la desigualdad como resultado de su aplicación.

La reforma laboral de 1984⁴⁴, principalmente, dió alas a la temporalidad en el empleo español. Mientras se blindó la seguridad de empleo para los contratos indefinidos, el Acuerdo Económico y Social que aprobaron UGT, CEOE y gobierno, modificó lo estipulado en el Estatuto de los Trabajadores para facilitar el trabajo temporal como forma de reducir la tasa de empleo, que por entonces superaba el 21%. A pesar de que la ley limitó la duración máxima del contrato a 3 años y su mínimo a 6 meses, la facilidad y versatilidad con la que el contrato temporal podía adaptarse a las necesidades de una empresa aumentó la contratación (En 1988 la tasa de desempleo se mantenía en descenso con un 17% al cierre del año) pero había elevado la temporalidad hasta cotas nunca vistas en Europa. Para el mismo 1988, tan solo cuatro años más tarde de la reforma, la tasa de temporalidad había aumentado hasta el 23%, mientras que la media de los, por entonces, quince países miembros de la Unión Europea no llegaba al 10%.⁴⁵

⁴³ Petith, Howard (2005) Neoliberalismo Europeo y la Transición Española Vista desde el Enfoque de Clase y Explotación. Recuperado en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1713/1/68707.pdf>

⁴⁴ Boletín Oficial del Estado (1984) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores

⁴⁵ Eurostat (2010) Employment in Europe 2010. Chapter 3: Youth and Segmentation in EU labour markets. Recuperado en: https://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3-2_en.html

Tal fue el efecto de esta reforma que a pesar de cumplir sus objetivos de generar empleo (cerca de 2 millones en 4 años) llevó a UGT y CCOO a programar la segunda huelga general de la democracia el 14 de diciembre de 1988, ya que los efectos de dicha reforma acababan beneficiando de sobremanera a la patronal mientras los trabajadores, y especialmente los más jóvenes, de los cuales el 35,5% se encontraban sin empleo, quedaban en una situación de vulnerabilidad, con trabajos rotativos que negaban una estabilidad económica y una posibilidad de ascenso.

En 1994 se promulgó una nueva reforma que no contó con el pacto sindical y que además facilitar el despido a través de un aumento de las causas reguladas para justificarlo, también se instaló la legislación que permitió la base de las ETTs, empresas que aumentaron la tendencia de la temporalidad y la rotación en el mundo laboral.⁴⁶ (Ortiz García, 2012)

Con el ascenso del Partido Popular al frente del ejecutivo, se inició una serie de negociaciones entre patronal y sindicatos que esperaban poner freno a la precariedad que se había instalado en el mercado de trabajo. Aún así, uno de los primeros resultados fue la reducción de la indemnización por despido improcedente pasando de 45 días de salario por año trabajado a 33 días⁴⁷, medida que otorgaba más poder a las empresas.

En 2001 y 2002, aprovechando la nueva mayoría absoluta conseguida en las elecciones del año 2000, el partido de José María Aznar promovió una serie de reformas que no contaron con el apoyo del pacto social entre empresas y sindicatos. Especialmente polémica fue la segunda, conocida como “Decretazo”, que el tribunal constitucional anuló en 2007 y que modificaba las condiciones para recurrir al servicio de desempleo, endureciendo los requisitos para acceder a esta prestación.

⁴⁶ Ortiz García, Pilar (2012) Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31 Núm.1 Universidad de Murcia.

⁴⁷ Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo (1997) Recuperado en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9797120229A/32568/>

Este decreto supuso una nueva huelga general de la mano de UGT y CCOO que finalizó con la dimisión del por entonces Ministro de Trabajo, Juan Carlos Aparicio⁴⁸. (Abellán, 2007)

En 2006, tras dos años de gobierno socialista, se firmó un acuerdo tripartito entre las principales patronales y sindicatos del país junto al propio gobierno para llevar a cabo una nueva reforma laboral.⁴⁹ Este decreto-ley se centró en intentar reducir la brecha de género existente tanto en la cualificación laboral como en el acceso al mercado de trabajo así como la tasa de temporalidad, que por entonces doblaba a la media europea.

Cómo señala el análisis de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada⁵⁰ (FEDEA, 2010) esta reforma habría sido posiblemente la que más habría reducido la tendencia del mercado hacia la temporalidad si los efectos de la crisis económica de 2008 no hubiera afectado como lo hizo a las condiciones de las relaciones laborales. Según explican en el informe, el aumento de la bonificación por contratación de 2 a 4 años, abaratar el despido en el caso de conversión a nuevos contratos indefinidos junto al plan de conversión del tipo de contrato fueron medidas que habrían reducido la temporalidad, al menos siguiendo los resultados de los primeros meses.

Pero como ya se ha dicho, la llegada de la crisis económica no sólo supuso un paquete de medidas que abarataron el despido y volvieron a dar alas a la flexibilidad y temporalidad en el trabajo (Real Decreto Ley de 10/2010 y Real Decreto Ley de 7/2011) junto a la reforma laboral promovida ante los efectos de la crisis en 2010⁵¹, sino que supuso un duro golpe para el gobierno socialista de José Luis Rodríguez

⁴⁸ Abellán, Lucía (2007) El Constitucional anula el 'decretazo' de Aznar por no existir urgencia en las medidas. El País. Recuperado en: https://elpais.com/diario/2007/03/31/economia/1175292008_850215.html

⁴⁹ Boletín Oficial del Estado (2006) Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. «BOE» núm. 141, de 14 de junio de 2006

⁵⁰ Conde Ruiz, J. Ignacio, Felgueroso, Florentino y García Pérez, José Ignacio (2010) Las reformas laborales en España: un modelo agotado. FEDEA. Papeles de Economía Española, "La reforma del mercado de trabajo" nº 124

⁵¹ Boletín Oficial del Estado (2010) Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Zapatero. Esto motivó un nuevo cambio de color en el ejecutivo con la llegada a la presidencia de Mariano Rajoy con el Partido Popular.

Con este gobierno llegó la que sería la última reforma laboral ejecutada hasta la fecha en España y una de las más polémicas en el análisis de la precariedad laboral. El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral supuso toda una serie de medidas orientadas a remontar una tasa de desempleo que rondaba el 26% a cualquier precio. Como recoge la Asociación ATTAC en su análisis sobre la ley⁵², destacan como esta reforma supuso una redistribución de la renta hacia el beneficio empresarial mediante mecanismos como la reducción de la indemnización por despido así como deducciones fiscales que permitían ya no sólo ahorrar costes por parte del empresariado sino que dinamitaba una las bases de captación de la Seguridad Social.

El propio Banco de España⁵³ ya señalaba apenas un año después de que fuera promulgada como no se estaba llevando a cabo la proyección de resultados de la propia ley en cuanto a mejora de las condiciones laborales o reducción de la temporalidad, aunque sí que propició una pequeña mejora en la tasa de desempleo.

Comisiones Obreras también analizó sus efectos⁵⁴ tras dos años y corroboró esta tendencia. La reforma facilitó la imposición de los convenios de empresa sobre aquellos que se constituyeron en torno a un sector o una región concreta favoreciendo así la externalización de los servicios.

Esta reforma ha sido percibida como una propuesta más ideológica que económica o laboral. Sus consecuencias a corto y largo plazo sólo han generado una movilidad

⁵² Asociación por la Tasación de las Transacciones financieras y por la Acción Ciudadana de Madrid (2015) REFORMA LABORAL D.L. 3/2012: Análisis y crítica

⁵³ Banco de España (2013) La reforma laboral de 2012: un primer análisis de algunos de sus efectos sobre el mercado de trabajo.

⁵⁴ Comisiones Obreras (2014) Efectos de la reforma laboral. Confederal Acción Sindical. Informativo Digital. <https://www.ccoo.es/f8adae6466ff4157cc2f779690df226000001.pdf>

social descendente, independientemente del nicho de trabajo, acentuando las mayores debilidades del mercado laboral español como la ya mencionada temporalidad, dificultades de inserción o el aumento de desigualdades arbitrarias dentro de las empresas⁵⁵. (Alós, Beneyto y Jódar, 2017)

Esta reforma se desarrollará más durante los reportajes presentados como proyecto. Esto no es más que un indicador de cómo se ha fraguado la economía española desde prácticamente su inicio como estado moderno. Una lucha constante contra la temporalidad y la tasa de desempleo ha dejado en evidencia como siempre se ha priorizado la segunda. Es decir, las reformas del mercado laboral siempre han beneficiado antes a las cifras de contratación que a las de la propia estabilidad de los contratos. Esta prioridad consiguió, hasta la llegada de la Gran Recesión, que España redujera el número total de parados a costa de ofrecer a las empresas herramientas que les permitieran ahorrar costes de personal. Es un contexto como este, la precariedad laboral supone una base fundamental del mercado de trabajo, acosado por la estacionalidad, la poca duración y la rotación constante entre nuevos contratos.

⁵⁵ Alós, Ramón, J. Beneyto Pere y Jódar, Pere (2017) Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión Vol.4

**PROYECTO
PRENSA DIGITAL

NUEVOS
MODELOS DE
PRECARIEDAD
LABORAL**

Sobre ruedas

La sede de Glovo, [la empresa líder de repartos a domicilio en España](#), refleja su origen como start-up española: Un edificio de dos plantas asentado en el pequeño Silicon Valley barcelonés, Poblenou. Entre naves industriales y pequeños negocios, las oficinas de Glovo llaman la atención. Salas de juegos equipados con consolas de última generación, espacios abiertos, cocina con barra y comedor o grandes redes que sirven como hamacas para que sus trabajadores puedan pensar suspendidos en el aire.

Ante la **imposibilidad de contactar** con un representante legal de Glovo al no contestar emails de prensa o no tener un teléfono de contacto, acepto el pequeño tour que me ofrece un encargado de seguridad.

- “A la prensa le gusta mucho pincharnos, pero te lo digo yo que les conozco de cerca: Son todos buena gente y lo demuestran en el día a día”

Buena gente o no, Glovo, así como Deliveroo, Uber Eats o Stuart, no sólo han sido perseguidos por los periodistas, también por la Inspección de Trabajo. El modelo laboral de los conocidos como “riders” ha sido **un quebradero de cabeza** para la jurisdicción española desde sus inicios en 2015.

Un rider no es más que cualquier persona que ves circulando a toda velocidad, ya sea en moto o en bicicleta, con una bolsa característica a la espalda. Son los **nuevos repartidores** de las grandes urbes. A diferencia de lo acostumbrado, no sólo llevan comida sino que transportan compras, objetos y **todo aquello que puedan transportar**. De hecho, ésto ha sido especialmente llamativo durante el confinamiento impuesto por la pandemia del Covid-19, en el que se han usado [incluso para repartir droga en pleno aislamiento](#).

Aún con todo, Glovo, la empresa que ha configurado en apenas 5 años el escenario urbano de Barcelona como una corriente incesante de bicicletas y mochilas amarillas está en la cresta de la ola. Si bien es difícil seguir las cuentas de Glovo, una auditoría hecha por **MyHero**, empresa de reparto alemana que cuenta con un 15% de la compañía catalana, ha mostrado los resultados financieros de 2018: una **pérdida total de 45,7 millones de euros**.

Desde la compañía se ha advertido que estas cifras responden a una política de expansión y contratación. Aunque si bien es cierto que en 2017 y 2016 las pérdidas fueron de 5 y 4 millones respectivamente. A pesar de estos números, la compañía fundada por **Oscar Pierre** tiene apoyos importantes en lo económico, como grandes fondos de capital riesgo que incluyen a **Seaya Ventures** dirigido por Beatriz González, la hija del ex-presidente de BBVA o **Rakuten**, el mayor fondo de inversión de Japón. Estos, entre otros, han brindado rondas de financiación anuales desde prácticamente el inicio de la empresa, permitiendo la entrada de liquidez a pesar de sus pérdidas.

Mientras Glovo ha continuado creciendo en varias ciudades del mundo, también han crecido **las quejas por su modelo laboral**, así como las investigaciones detrás de éste.

El problema radica en la **relación laboral entre rider y empresa**. Desde Glovo, se habla de cómo este tipo de trabajo se engloba en la economía colaborativa, donde cualquiera, como autónomo, puede trabajar las horas que desee o cuando lo necesite, a través de un horario flexible y adaptable. La conexión entre la empresa y el trabajador se realiza **a través de una app**, una aplicación instalada en el teléfono móvil.

Con sólo estar dado de alta como autónomo y ser aceptado por Glovo, con sólo descargarse la aplicación cualquiera puede comenzar a recibir pedidos en su teléfono. Esta plataforma recoge la geolocalización del rider y le muestra los pedidos efectuados en un radio de 12 kilómetros. Según la distancia y el beneficio que le

suponga, ahora mismo el kilómetro recorrido se valora en **unos 35 céntimos**, el repartidor elige si aceptar o no el pedido.

El problema aparece cuando se le pone puertas al campo. Juanjo Lavegne, con 50 años, estaba en un momento complicado al encontrarse en el paro después de años de trabajo como técnico de riesgos laborales en una refinería. En 2016 decidió sacar un dinero extra con la promesa del nuevo modelo de mercado de las compañías de reparto que estaban llegando a España. A los pocos meses, decidió reunirse con algunos compañeros de Glovo y Deliveroo para imponer **una queja sobre el funcionamiento de la aplicación**. A principios de 2017, dejaron de llegarles pedidos.

“Fui desconectado” explica Juanjo. “Es un mecanismo recurrente. Aunque te hablen de libertad, estas compañías quieren que trabajes las horas con más afluencia de pedidos como las noches de los fines de semana. En Glovo, se conocen como “horas diamante”, y tienen una bonificación que multiplica lo ganado. Al participar, mejora tu puntuación interna en la app. Esto es importante porque, a mayor puntuación, puedes elegir más franjas horarias para trabajar. En el caso de perderla, sólo puedes pedalear en estas horas. Puede llegar un punto, como pasó con mis compañeros y conmigo mismo, en el que te dejan de enviar pedidos.”

Juanjo, como otros riders en situaciones similares, fue a juicio por esto, ya que consideraba que había sido despedido **al impedir que siguiera trabajando** mediante la aplicación. En el juzgado de lo social número 8, tras 4 horas de pleito, la jueza preguntó a los abogados con una cuestión:

“¿Y esto de la app que decís, te la dan en mano o se mete en el móvil?”

Aquí es donde está el gran problema. La aplicación. En España **no existe regulación alguna** sobre negocios que utilicen una aplicación móvil como eje de la relación laboral. Las empresas de reparto se escudan en que los repartidores se

adaptan al modelo de trabajador autónomo en condición de *trade*, un autónomo que factura más de un 70% de sus beneficios con un único empleador.

Desde los sindicatos como [Riders x Derechos](#), en el que se encuentra Juanjo, luchan para que se reconozca **una relación de asalariado** entre los riders y Glovo. “Es cierto que nada te impide trabajar con cualquier plataforma, e incluso con varias a la vez, pero eso no nos convierte en autónomos. Por mucho que no tengamos un jefe que nos llama desde Glovo, la aplicación regula cuándo, cuánto y cómo trabajamos. En el momento que no soy libre de elegir con qué restaurante trabajar, sino que el pedido llega a mis manos y soy penalizado si no lo acepto, creo que existe una relación laboral”

La Justicia también se ha pronunciado sobre ello. De todos los juicios celebrados, **Glovo ha ganado 9 de la veintena total**, si bien, muchos están esperando una segunda instancia. En algunos casos, como el Tribunal Superior de Justicia de Madrid, [incluso se emitieron veredictos contrarios](#).

“Glovo y todas las compañías que usan riders prefieren perder un juicio, aunque tengan que readmitir al demandante y pagarle un salario a pesar de que no trabaje, antes que llegar al Tribunal Supremo. Esto sentaría jurisprudencia sobre este tema y saben que no tienen las de ganar” comenta Anna Ginnes cuando se le pregunta por el futuro de estos juicios.

Anna es profesora en el Departamento de Derecho de ESADE y **coordinadora del Instituto de Estudios Laborales** (IEL). Desde el auge de las plataformas colaborativas, Anna las ha convertido en su principal campo de investigación.

“Desde el punto de vista jurídico no debería haber duda alguna, el algoritmo de la aplicación tiene en cuenta todos los factores: horas de trabajo, calidad del servicio, eficacia, velocidad... Al final, la decisión de cómo y cuándo trabajar es falsa” explica desde su casa a causa del confinamiento

La **Asociación de Economía Digital**, organización empresarial a la que pertenecen Glovo, Deliveroo y el resto de compañías del sector, ha propuesto en varias ocasiones la regulación de un nuevo modelo: El autónomo trade digital. Esta figura laboral, basada en la que se estableció en Francia hace una década, reconocería a los trabajadores de estas plataformas como auténticos autónomos, basándose en la libertad del trabajador para escoger en qué compañías trabaja y cuanto tiempo lo hace.

Fuentes del **ayuntamiento de Barcelona** confirman intenciones similares. “Una compañía quería que certificáramos, en base a los datos que ellos recogían en una aplicación propia, las capacidades de los trabajadores para medir su calidad o predisposición de cara a futuros trabajos”.

Por la parte que le toca, Óscar Pierre, fundador de Glovo, ha dejado claro que su modelo de negocio no es ilegal, es “disruptivo”. En declaraciones a la [revista XL Semanal](#), el empresario de 27 años aseguró que **la ley actual es el mayor limitante para los beneficios de los riders** y cómo éstos defienden la flexibilidad proporcionada por la compañía:

“Explotación es tener trabajadores mal remunerados a quienes obligues a hacer cosas que no quieren, que es todo lo contrario de lo que hacemos. Nosotros no damos órdenes a los riders. Ellos entran en la app y deciden, pedido a pedido. “Nosotros los escuchamos con encuestas semanales y la flexibilidad siempre sale como punto positivo. Cuanta más, mejor. Lo más criticado, por otra parte, es que pierden mucho tiempo porque la comida tarda en salir, pero desde la flota no nos llega que quieran contratos laborales.”

“Pero es que no se puede. Se puede querer lo que sea, pero no mientras atente contra el derecho laboral. Aunque el trabajador quisiese, no puede hacer jornadas de 12 horas” responde Anna Gines. “Además, es falso. Al principio el argumento que intentaban dar para justificar esta prácticA era que los trabajadores ponían su propio vehículo para el trabajo. Cuando vieron que ésto no afectaba a la relación

laboral, comenzaron a centrarse y a basarse en la libre elección del horario. Cosa que también es cuestionable”

“Yo suelo recorrer entre 50 y 70 kilómetros, aunque tengo compañeros que hacen mucho más. Al día eso son unas 12 horas, con lo que me saco al menos 100 euros diarios.” Manuel es un experto en la materia. Lleva trabajando con Glovo **casi 3 años** y ha conseguido convertirlo en su principal fuente de ingresos.

“Cobramos cada 14 días, yo con este ritmo me llevo unos 800 limpios por quincena” comenta. “Para mí es como un trabajo más, sólo que decido cuando descanso o cómo compaginar mi vida. Si un día no puedo trabajar por un asunto familiar, no pasa nada, ese día no se pedalea y lo recuperaré más adelante”

Admite que algunas condiciones no le hacen gracia a la hora de trabajar, pero que se encuentra cómodo recorriendo la ciudad con su bicicleta.

“Yo tengo que conectar restaurantes con hogares lo más rápido que pueda. Si el restaurante tarda mucho darme el producto, yo pierdo dinero, y no me parece justo. Es decir, mientras esperamos cobramos a 5 céntimos el minuto, por lo que en una hora de espera gano lo mismo que con una carrera de 10 minutos”

Hace poco más de un año, Glovo fue noticia nacional. A finales de Mayo de 2019, [murió un joven nepalí con una mochila de la empresa a la espalda](#) tras ser atropellado por un camión de la basura en Barcelona. Poco después, la investigación señaló que el joven **no tenía cuenta de Glovo**, sino que la estaba alquilando a otro rider.

“Es una táctica habitual. Yo diría que cerca del 30% de las cuentas que existen son de alquiler. De esta forma, el propietario se saca un sueldo extra al compartir las ganancias y además sigue aumentando la puntuación interna. Por desgracia, para mucha gente sin papeles es una de las salidas más rentables para trabajar al llegar

a una gran ciudad como Barcelona. Y mientras, Glovo sabe de todo esto pero no le interesa intervenir, de hecho, le beneficia” explica Manuel con desdén.

Tras la muerte del joven, muchos medios de comunicación pusieron el foco sobre la compañía amarilla. Tras un par de semanas, una indemnización de 28.000 euros a la familia y **una promesa de un nuevo seguro laboral** para los riders, el tema fue desapareciendo paulatinamente de los medios. Al preguntarle por el seguro, Manuel se sorprende.

“Yo diría que no tenemos nada, vamos” señala. Por su parte, Glovo anunció durante el pasado noviembre que había [actualizado un seguro que cubría accidentes laborales](#) durante los servicios de reparto.

Moncif, de 18 años y con 5 meses trabajando para **Glovo, Uber y Deliveroo** tampoco sabe nada de ningún seguro. “Yo pago, como muchos otros, a una mÚtua del estado”

Ante la cuestión de si participa en un **modelo laboral precario**, responde sin tapujos: “A mí, realmente ser autónomo me beneficia más, tanto en lo que gano como en gestionar mi tiempo. Aunque sé perfectamente lo que hay detrás de la aplicación”.

Es difícil conocer el funcionamiento exacto del algoritmo que rige la aplicación. Si bien se sabe que valora las horas en las que se trabaja, puntúan más aquellas en las que aumentan los pedidos como las noches de viernes, comidas de sábado y domingo o en jornadas en las que se transmiten eventos deportivos. También controla **el tiempo que el rider permanece dentro de la aplicación**, pero sobretodo uno de los factores más polémicos es la puntuación de los usuarios.

“Sólo los riders con puntuaciones superiores al 4,5 sobre 5 pueden elegir los horarios que quieran, el resto quedan condicionados a unas horas concretas, además los lunes y los jueves la aplicación se queda bloqueada. Esto es porque

Glovo nunca deja de aceptar repartidores, y a ti Glovo no te va a despedir directamente. Cuando se cansan de ti, indirectamente sí que te están echando. Te bajan puntuación sin motivo. Cuando llamas para preguntar, si es que consigues que te atiendan, te explican que será por la puntuación de los clientes o que no estás siendo eficiente. Y para recuperar esa puntuación tienes que hacer muchas horas. Piensa que, por cada cara triste que nos pone un cliente, tenemos que hacer 50 pedidos para recuperar esos puntos.”

El pasado 1 de Junio, la Ministra de Trabajo, **Yolanda Díaz**, se reunió con representantes de varias asociaciones de riders críticos con su relación con la plataforma para [plantear una posible legislación](#). A su vez, hace dos meses se conoció el resultado del recurso interpuesto al Tribunal Superior de Justicia de Catalunya en la que 21 magistrados [ratificaron de forma unánime la relación laboral](#) entre repartidores y Deliveroo, mientras que a principios de año, un macrojuicio de más de 500 trabajadores les dio la razón en el Tribunal Superior de Justicia madrileño, reconociendo a estos como asalariados.

Con un modelo precario cada vez más subrayado por las sentencias judiciales, pérdidas constantes y protestas sociales en su contra, Glovo sigue recibiendo financiación hasta haberse convertido en la segunda start-up española en haber alcanzado un valor superior a **los 1.000 millones de dólares**. Es cuestión de tiempo que algún caso llegue al Tribunal Supremo y se pueda unificar la interpretación judicial sobre autónomos o falsos autónomos. Lo que está claro es que, mientras tanto, muchos trabajadores siguen dependiendo de los designios de un algoritmo, que como jefe, entiende poco de derechos laborales.

El negocio de la limpieza

El pasado 3 de Junio, la asociación y sindicato de camareras de piso [Las Kellys](#), ganó uno de los juicios más importantes desde que comenzara su lucha por unas condiciones laborales dignas. El **Grand Hotel de Barcelona** [tendrá que readmitir a una camarera de piso que despidió](#) después de que se uniera al sindicato de las Kellys, vulnerando así su derecho de asociación laboral.

A pesar de todo, sólo supone una pequeña victoria en medio de una batalla mucho mayor. Las Kellys, apelativo con su origen en “*Las que limpian*”, se unieron hace 4 años tras vivir un deterioro sin precedentes en las condiciones de trabajo que sufrían durante la limpieza de los hoteles. De pequeños foros en internet, crecieron hasta convertirse en una **organización con 8 sedes territoriales** y con capacidad de negociación propia.

Pero más allá de la explotación del trabajador en el sector turístico, el gran problema que radica detrás de las condiciones en las que trabajan las Kellys es el **modelo de contratación** estrella en la industria hotelera: la externalización de servicios.

Que el léxico no engañe a nadie: la **externalización u outsourcing** no es más que delegar ciertas áreas del trabajo de una empresa a otra compañía especializada. Es decir, en lugar de contratar trabajadores para desempeñar una tarea, con los gastos que esto conlleva, ésta la realizan personas provenientes de una sociedad externa denominada **Empresa Multiservicios**.

Esta forma de subcontratación no sólo es icónica de las camareras de piso. Desde la entrada en la crisis económica de 2008, todo tipo de sectores han visto cómo esta práctica se ha convertido en un **mecanismo habitual** para ahorrar costes de personal en servicios de urgencias hospitalarias, cocineros, traductores o abogados.

Hasta 2012 este fenómeno era minoritario dentro del sistema empresarial español. La externalización quedó regulada en el primer **Estatuto de los Trabajadores** de 1980, en el que el artículo 42 especificaba cómo las empresas debían pagar, incluyendo el coste de la Seguridad Social, a los trabajadores contratados y subcontratados indistintamente. Además, quedaba estipulado que **el convenio de cualquier sector** se imponía sobre cualquier otro convenio. Esto implicó que todos los factores regulados por el primero, incluido salario, prevalecían sobre el resto de acuerdos que pudieran desarrollarse a nivel de empresa o comunidad autónoma.

La aprobación del **Decreto Ley para la reforma laboral de 2012** cambió las tornas. A partir de este momento, los convenios de empresa tendrían prioridad aplicativa respecto al resto de acuerdos, sean sectoriales o estatales, lo que supone que la empresa puede regular el salario base, distribución del tiempo de trabajo o la propia clasificación profesional de los trabajadores entre muchos otros factores como vacaciones o conciliación familiar.

UGT, en el [último análisis de los efectos de la esta reforma laboral](#), ha destacado que ésta no ha cumplido ninguno de los objetivos prometidos en sus disposiciones generales. La **rotación salarial** aumentó progresivamente, lo que implica que los contratos duran menos y ofrecen menos estabilidad al trabajador. En 2019, los contratos de menos de 7 días era de un **27,2%** del total. Es decir, casi uno de cada tres contratos dura menos de una semana.

Ignasi Colomer es abogado desde hace más de 25 años. Después de fundar su propio despacho, se especializó en Derecho Laboral y colabora desde Barcelona con trabajadores que han vivido la precariedad en su día a día.

“En todo lo que sea normativa laboral, si escarbas un poco, ves que son medidas que pretenden proteger a los trabajadores, pero siempre dejan la puerta de atrás abierta. Y esto da pie a muchas actividades fraudulentas, lo que permite que el empresario recurra a estas prácticas para ahorrarse el coste de los contratos

indefinidos. Mientras tanto, el sistema de vigilancia es la Inspección de Trabajo, que está totalmente infradotada y no puede trabajar como corresponde.”

El informe “[Externalización del trabajo en hoteles](#)” de la Asociación Albasud recoge varios testimonios de directivos de grupos hoteleros al explicar las ventajas que aporta este sistema al sector. Una de las más destacadas es el **ahorro en costes de gestión de personal** al poder contratar a gente según la demanda y la estacionalidad de manera temporal o el evitar los gastos en materias como prevención laboral o calidad, de los que se encarga la multiempresa.

En este mismo documento, Manel Casals, gerente de la Asociación de Hoteles de Barcelona, explica que **la subcontratación** no es más que el resultado de las pérdidas sufridas por la crisis, un bálsamo necesario para que el sector hotelero se mantuviera a flote en momentos complicados. Sobre el por qué no se ha vuelto a las prácticas anteriores una vez superada la crisis, usa el miedo como justificación:

“Ahora hay miedo a contratar fijo porque venimos de unos años que todos nos hemos tenido que ajustar, y esto nos ha quedado dentro. Este miedo a contratar fijo, porque uno no sabe qué pasará, hace que los hoteleros se decanten por la externalización, y probablemente pensando que no habrá ningún efecto negativo”

Pero el punto más interesante es que señalan que también delegan tareas de gestión de recursos humanos, de manera que la empresa contratante se asegura que las bajas o despidos **sean responsabilidad de la empresa multiservicio**, así como comités de empresa o sindicatos.

“En cuanto se denuncian las condiciones en las que se trabaja es relativamente sencillo ganar un juicio o conseguir que reciban una multa, si de 100 trabajadores va a ocurrir en 2 casos, al final les sale barato pagarlo. El día en el que se les pueda moler a multas de verdad, ahí creo que empezarían a cuidarse” señala Ignasi Colomer desde su despacho de la calle Aribau.

Pero las camareras de piso no sólo tienen que enfrentarse a jornadas excesivas o cargas de trabajo desmesuradas, ya que en origen, existe un problema todavía mayor: el reconocimiento del **convenio de hostelería** frente al convenio de limpieza, en el que aún se asigna a un gran número de trabajadoras.

Al prevalecer el convenio de empresa sobre el sectorial, las empresas multiservicio se rigen bajo el convenio de limpieza. Por tanto, aunque las camareras de piso sean consideradas como un oficio englobado en el [V Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el sector de la hostelería](#), son contratadas en régimen de limpiadoras, lo que afecta al salario base y a la gestión del tiempo de trabajo.

El Secretario Sectorial de Hostelería y Turismo de UGT, Jesús Lodeiro, ha colaborado en la denuncia de 46 infracciones de hoteles y restaurantes en Cataluña, la mayoría situados en la zona céntrica de Barcelona. A pesar de que UGT y Las Kellys no han mantenido una relación fluida en los últimos meses, algunos sectores de la organización de limpiadoras les achacan **poca voluntad de defender sus derechos básicos**, ha sido el único sindicato mayoritario que ha firmado el nuevo modelo de convenio.

Esta propuesta se ha basado en el [convenio establecido en Santa Cruz de Tenerife](#) que prohíbe la subcontratación de **servicios estructurales del hotel**, entre las que se incluyen las camareras de piso y que ha sido entregado a la patronal el pasado febrero, aún a la espera de respuesta.

Lodeiro explica que la capacidad de negociación se ha roto a raíz de la nueva normativa: “Estos hoteles tienen un convenio propio en el que se especifica que este trabajo lo hacen las limpiadoras. Cuando pasa ésto hay que denunciar, pero casi nadie lo hace. Sobre todo porque saben que se juegan el puesto de trabajo y la mayoría no pueden permitirse perderlo. El miedo es el factor más importante, porque contra el miedo no se puede luchar.”

Según explica, el problema reside en que, mientras no se modifique la reforma laboral de 2012 y con ella, el Estatuto de los Trabajadores, no se podrá evitar que esta subcontratación continúe en el mercado laboral. Esto implica que mientras **la ley ampare la externalización**, la única forma que estos trabajadores tienen para defenderse de abusos laborales es denunciar a la empresa.

Pero el problema va mucho más allá. El trabajo de las camareras de piso provenientes de empresas de multiservicio no sólo implica **una conciliación familiar inexistente**, sino que también afecta a la salud.

Vania es una veterana entre las Kellys. No sólo cuenta con más de 20 años de experiencia a sus espaldas, sino que fue una de las primeras limpiadoras que decidió organizarse y reclamar unos derechos laborales en constante regresión.

“Antes una camarera de piso con 50 años estaba hecha polvo. Artiritis, dolor en las articulaciones, medicación constante... Pero lo afrontamos. Sabíamos que era un trabajo que no podríamos hacer para siempre. Pero ahora, estamos viendo camareras que con 30 años presentan estos síntomas”

Vania ha visto de todo. Cuenta cómo están obligadas a cumplir cuotas de habitaciones que exceden la jornada laboral establecida y por un salario mucho menor al regulado por el convenio. Cuando entran en la empresa de contratación, les prometen que **no se superarán las 25 habitaciones** y que no serán excesivamente grandes durante una jornada de 8 horas. Pero cuando llegan al hotel, explica, la cosa suele cambiar.

“Te dicen que solo será quitar el polvo y las sábanas. Pero cuando llegas para trabajar, cada hotel es un mundo. Nos dan listas de 30 o más habitaciones, algunas con baños o salones. Y también depende de la condición del cuarto. Al final esperan de nosotras que dejemos la habitación lista para el siguiente huésped”

Con 30 habitaciones diarias para limpiar en 8 horas, sin descanso, tendrían que hacer **una habitación cada cuarto de hora**. Una tarea que considera absurda a efectos prácticos.

Esto sumado a las condiciones que tienen que soportar. La necesidad de **no perder tiempo** entre cuarto y cuarto, provoca que el carro que acumula ropa alcance, con normalidad, más de 100 kilos. Esto también impide parar para comer, cosa que tienen que hacer sobre la marcha, mientras trabajan.

“El convenio de hostelería actual recoge que una camarera de piso debería cobrar unos 1280 euros brutos. Nosotras, en general, nos movemos entre los 600 y los 900. Para esto, la empresa pacta con el hotel. Si éste cree que alguna habitación no está bien hecha, la compañía de multiservicios no le cobra esa habitación, recuperándola del sueldo de la camarera.”

De esta manera, compañías como NH Hoteles, que [tras externalizar a su servicio de limpieza](#) en 2013 ha ahorrado millones de euros, consiguen seguir aumentando beneficio. Y así cientos y cientos de hoteles que han dispuesto esta forma de trabajar en el sector como un modus operandi. Otro foco de esto es **Benidorm**, donde Yolanda ha trabajado toda la vida.

“Yo empecé como camarera de piso con un contrato fijo. Me tuve que ir unos años, y cuando volví, no encontré manera de recuperar esas condiciones. Desde entonces soy eventual y los contratos van saltando cada dos o tres meses”

Hace 8 meses que dejó la limpieza aunque no sabe si volverá. A sus 56 años, no tiene ganas de seguir con esa vida, pero quiere **continuar en la lucha sindical**. Eso sí, no echa de menos su rutina.

“A las 7 entraba a trabajar. Cada una de las compañeras tenía asignada una zona común para limpiar: jardín, spa, recepción y demás. Eso eran unas dos horas. A las 9 tenías 20 minutos para desayunar, que es cuando la gobernanta nos entregaba la

comanda, donde nos dice las habitaciones que tenemos que limpiar. En teoría nos quedan 6 horas de jornada, pero aquí empieza lo bueno. Cuando el reloj se convierte en tu enemigo.”

En ese tiempo ella y las demás camareras deben **recoger, ordenar y limpiar** la habitación, además de adaptarla para el número de huéspedes que llegarán. Y no todas las habitaciones son iguales, aclara. Las condiciones que se han llegado a encontrar rozan lo absurdo.

“Lo duro es que sabes que por mucho que luchemos, esto sigue siendo la norma. Se supone que es ilegal, pero entre hotel y empresa hacen la vista gorda. Y si denuncias a la Inspección de Trabajo te contestan a los 6 meses, porque ya se han encargado de que no pueda trabajar como corresponde. Si protestas, pierdes el empleo y todo ese tiempo es demasiado como para esperar.”

Recientemente se ha vuelto a abrir el debate dentro de las filas del gobierno español sobre la **derogación de la reforma laboral de 2012**. Con los sindicatos atados a una normativa que sustenta el fraude y el desequilibrio en las negociaciones entre trabajador y empresa, el único cambio posible de las condiciones actuales sería modificar la legislación.

Frente a esto, el futuro no parece prometedor. La **pandemia del virus Covid-19** ha sido uno de los golpes más duros para la economía mundial de los últimos tiempos. Sólo en España, con una variación anual estimada del -15,2% del PIB y una tasa de desempleo en ascenso y con proyecciones que alcanzan una media cercana al 20% de paro según los últimos datos que ha proporcionado la **Cámara de Comercio Española**, se vuelven a plantear una situación similar a la que nos encontrábamos en 2008.

El momento en el que se tendrá que volver a elegir, si se defenderá al trabajador o se liberalizará aún más el mercado. Pero mientras se decide, el presente sigue sin

herramientas para atajar los problemas laborales de raíz. ¡Y ya se sabe, escoba que no se gasta, casa que no se limpia.

BIBLIOGRAFÍA

1. Marx, Karl (1867) El Capital. Sección Tercera, capítulo V. Proceso de trabajo y proceso de valorización.
2. Iglesias-García, Celso, Saiz, Pilar, Burón, Patricia; Sánchez Laseras, Fernando; Jiménez-Treviño, Luis; Fernández-Artamendi, Sergio; Al-Halabi, Susana, Corcorán, Paul; García Portilla, M.Paz; Bobes, Julio (2016) *Suicidio, desempleo y recesión económica en España*. Revista de Psiquiatría y Salud Mental. Volumen 10, num. 2
3. Real Academia Española (2020) Precario y precariedad. Diccionario jurídico español. Recuperado en: <https://dej.rae.es/lema/precariedad>
4. Vicent Valverde, Lucía (2018) Tiempos de precariedad. Una mirada multidimensional a la cuestión precaria. Papeles de relaciones ecosociales y cambio global. Nº 140.
5. Rosseau, Jean Jacques (1792) Del contrato social o principios del derecho político. Editorial Universidad Nacional de Córdoba.
6. Molinas, César (2014) Qué Hacer con España: Del capitalismo castizo a la refundación de un país. Editorial Destino.
7. Zubero, Imanol (1999) La sociología y el tiempo de trabajo. Lan harremanak: Revista de relaciones laborales, ISSN 1575-7048, Nº 1
8. Bauman, Zygmunt (1999) Trabajo, consumismo y nuevos pobres. Editorial Gedisa. Barcelona
9. Valverde, Laura (2017) Precariedad laboral en la economía española. Una perspectiva de género.El mercado de trabajo en los primeros años del siglo XXI. Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid.<https://eprints.ucm.es/49822/1/T40505.pdf>
10. Harvey, David (2005) Breve historia del neoliberalismo. Ediciones Akal S.A. Madrid
11. Instituto de Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2020) Formas de precariedad laboral. Recuperado en: <https://istas.net/salud-laboral/trabajos-trabajadores-y-colectivos/trabajo-precario/formas-de-la-precariedad-laboral>
12. Cobacho, Manuel (2017) Precariedad laboral en España. Una especial mirada a la economía colaborativa. Universidad de Sevilla. Recuperado en:

<http://grupo.us.es/iwpr/wp-content/uploads/2018/01/PRECARIEDAD-LABORAL-DEFINITIVO-1.pdf>

13. Marsi, Lucas (2010) Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal. Université Paris Ouest. Revista de Historia Actual Online. Núm. 24 ISSN 1696-2060
14. Cruz Villalón, Jesús (2017) Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía. Revista Temas Laborales Núm. 138.
15. De Casto, Carlos (2019) La precariedad laboral y más allá. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 37(1)
16. Servicio Público de Empleo Estatal (2020) Evolución del paro registrado por sexo, edad, sectores, extranjeros, provincias y Comunidad Autónomas. Ministerio de Trabajo y Economía Social, Gobierno de España
17. Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta población activa. Notas de prensa. Recuperado en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epa0419.pdf>
18. Instituto Nacional de Estadística (2020) Índice de Precios de Consumo. Productos y servicios. Notas de prensa. Recuperado en: <https://www.ine.es/daco/daco42/daco421/ipc1219.pdf>
19. Banco de España (2020) Deuda según el protocolo de déficit excesivo. Indicadores Económicos. Recuperado en: <https://www.bde.es/webbde/es/estadis/infoest/e0605.pdf>
20. Instituto Nacional de Estadística (2009) Contabilidad Nacional de España. Actualización serie contable 2005-2008. Recuperado en: <https://www.ine.es/prensa/np566.pdf>
21. Instituto Nacional de Estadística (2020) Tasas de paro por distintos grupos de edad, sexo y comunidad autónoma. Recuperado en: <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247#!tabs-tabla>
22. Instituto Nacional de Estadística (2020) Cálculo de variaciones del Índice de Precios de Consumo. Recuperado en: <https://www.ine.es/varipc/>
23. Eurostat (2020) Government deficit/surplus, debt and associated data. Recuperado en: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>
24. Rodríguez Gutiérrez, César (2003) Efectos de la temporalidad sobre los beneficios de las empresas manufactureras españolas. Departamento de Economía. Universidad de Oviedo. Recuperado en: http://movil.asturias.es/RecursosWeb/trabajastur/Otra_Documentacion/Efe

[ctos%20de%20la%20temporalidad%20sobre%20los%20beneficios%20de%20las%20manufactureras.pdf](#)

25. Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta de Población Activa. Resultados.
26. Eurostat (2020) Estadísticas de empleo. Empleo temporal y a tiempo parcial
27. Instituto Nacional de Estadística. (2020) Encuesta de condiciones de vida. Umbral de riesgo de pobreza.
28. Servicio público de empleo estatal (2019) Estadística de contratos. Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.
29. Instituto Nacional de Estadística. (2020) Encuesta de condiciones de vida. Umbral de riesgo de pobreza.
30. Instituto Nacional de Estadística (2020) Encuesta condiciones de vida. Tasa riesgo de pobreza.
31. Instituto Nacional de Estadística (2020) Salarios, ingresos y cohesión social. INEbase
32. Boletín Oficial del Estado (1996) Real Decreto - Ley 7/1996, de 7 de junio, sobre Medidas urgentes de carácter fiscal y de fomento y liberalización de la actividad económica. Recuperado en:
<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1996-13002>
33. Barcelona Centre For International Affairs (2004) Monográfico: Jose María Aznar López. Recuperado de <https://www.cidob.org/content/pdf/1265>
34. Sanz, Alberto y Sánchez-Sierra, Ana. (2005) Las elecciones generales de 2004 en España: política exterior, estilo de gobierno y movilización. Working Paper. Departamento de Ciencia Política Y Relaciones Internacionales. Universidad Autónoma de Madrid. Recuperado en:
35. https://repositorioinstitucional.ceu.es/jspui/bitstream/10637/3771/1/working%20paper_48_2005.pdf
36. Meyenberg, Yolanda, & Hernández Corrochano, David. (2015). Los alcances de un nuevo proyecto socialdemócrata. La primera legislatura de José Luis Rodríguez Zapatero. *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(224), 163-185. Recuperado en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-1918201500200163&lng=es&tlng=es
37. Banco de España (2008) Informe Anual. Indicadores de la economía española. Recuperado

en:<https://www.bde.es/f/webbde/SES/Secciones/Publicaciones/PublicacionesAnuales/InformesAnuales/08/inf2008.pdf>

38. Gómez, Sandalio y De la Calle, Ana (1995) Las relaciones laborales en España. Documento de investigación núm. 297. Universidad de Navarra
39. Boletín Oficial del Estado (1977) Ley 19/1977, de 1 de abril, sobre regulación del derecho de asociación sindical. España.
40. Boletín Oficial del Estado (1980) Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. España.
41. Boletín Oficial del Estado (1980) Resolución del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación por la que se acuerda la publicación del Acuerdo Marco Interconfederal para la negociación colectiva suscrito por la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).
42. Pérez Domínguez, Carlos (1994) El sistema de relaciones laborales en España: una revisión de la historia reciente.
43. Fair, Hernán. (2008). El sistema global neoliberal. *Polis (Santiago)*, 7(21), 229-263. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-65682008000200012>
44. Petith, Howard (2005) Neoliberalismo Europeo y la Transición Española Vista desde el Enfoque de Clase y Explotación. Recuperado en: <http://digital.csic.es/bitstream/10261/1713/1/68707.pdf>
45. Boletín Oficial del Estado (1984) Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores
46. Eurostat (2010) Employment in Europe 2010. Chapter 3: Youth and Segmentation in EU labour markets. Recuperado en: https://ec.europa.eu/employment_social/eie/chap3-3-2_en.html
47. Ortiz García, Pilar (2012) Cambios en la legislación laboral y contratación temporal en España. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 31 Núm.1 Universidad de Murcia.
48. Acuerdo interconfederal para la estabilidad del empleo (1997) Recuperado en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/CRLA9797120229A/32568/>
49. Abellán, Lucía (2007) El Constitucional anula el 'decretazo' de Aznar por no existir urgencia en las medidas. El País. Recuperado en: https://elpais.com/diario/2007/03/31/economia/1175292008_850215.html

50. Boletín Oficial del Estado (2006) Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio, para la mejora del crecimiento y del empleo. «BOE» núm. 141, de 14 de junio de 2006
51. Conde Ruiz, J. Ignacio, Felgueroso, Florentino y García Pérez, José Ignacio (2010) Las reformas laborales en España: un modelo agotado. FEDEA. Papeles de Economía Española, “La reforma del mercado de trabajo” nº 124
52. Boletín Oficial del Estado (2010) Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
53. Alós, Ramón, J. Beneyto Pere y Jódar, Pere (2017) Reforma laboral y desregulación del mercado de trabajo. Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales. Desigualdades en el Mercado de Trabajo después de la Gran Recesión Vol.4