



anuario **iet**

de trabajo
y relaciones
laborales

Volumen

5

Presente y futuro del trabajo

ISSN 2339-5753

ANUARIO IET DE TRABAJO Y RELACIONES LABORALES,
Volumen 5, 2018

Anuario IET de trabajo y relaciones laborales es una publicación anual editada por el *Institut d'Estudis del Treball*. El objetivo del Anuario es proveer un análisis de los principales aspectos de la evolución del mercado de trabajo, las políticas de empleo y las relaciones laborales durante el año en cuestión.

DIRECTOR: Antonio Martín (UAB)

CONSEJO EDITORIAL: Joan Miquel Verd (UAB)
Eduardo Rojo (UAB)
Francisco Pérez Amorós (UAB)
Albert Recio (UAB)
Pilar Carrasquer (UAB)

SECRETARÍA: Isabel Hernández (UAB)

CONSEJO ASESOR: Josep Banyuls (UV)
Pedro José Beneyto (UV)
Vicent Borràs (UAB)
Ramon de Alós-Moner (UAB)
Maria Jesus Espuny (UAB)
Fernando Esteban (UV)
Ricardo Esteban (UAB)

Josep Maria Fusté (UAB)

Carolina Gala (UAB)

Miguel Ángel García Calavia (UV)

Holm-Detlev Köhler (UOVI)

Juan S. León Santana (ULL)

Andreu Lope (UAB)

Pedro López Roldán (UAB)

Raúl Lorente (UV)

Carlos Lozares (UAB)

Joel Martí (UAB)

Fausto Miguélez (UAB)

Carlos Prieto (UCM)

Óscar Molina (UAVB)

Sara Moreno (UAB)

Albert Pastor (UAB)

Xavier Solà (UAB)

HelenaYsàs (UAB)

EDICIÓN

Universitat Autònoma de Barcelona
INSTITUT D'ESTUDIS DEL TREBALL
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
Tel. 93 581 2405
anuario.iet@uab.cat
<http://iet.uab.cat/>

ADMINISTRACIÓ

Universitat Autònoma de Barcelona
Servei de Publicacions
Revistes digitals
08193 Bellaterra (Barcelona). Spain
Tel. 93 581 10 22. Fax 93 581 32 39
sp@uab.cat
<http://revistes.uab.cat>

ISSN 2339-5753

Depósito legal: B. 11294-2013

Diseño de portada: Alejandro Godino
Corrección y maquetación: Felipe Corredor Álvarez
–fellipecorr@gmail.com–

Sumario

Presentación

- Presentación: Presente y futuro del trabajo* 9-11
Antonio MARTÍN-ARTILES

Evolución y características del empleo y del mercado de trabajo

- El trabajo en tiempos de ciudadanía erosionada: la percepción de las clases medias urbanas* 13-25
Alberto MARTÍN PÉREZ
Marta GUTIÉRREZ SASTRE
- La gestión de la diversidad lingüística en la empresa: un análisis comparativo de estudios de caso en Barcelona* 27-41
Alejandro GODINO
Antonio MARTÍN
Oscar MOLINA
- Clase, precariedad y ejército global de reserva en el capitalismo flexible. algunas consideraciones en perspectiva histórica* 43-58
José BABIANO
Javier TÉBAR
- La inserción laboral de los inmigrantes italianos en Valencia durante la crisis* 59-75
Fernando OSVALDO ESTEBAN
Anna GIULIA INGELLIS
- La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas* 77-94
Fernando ROCHA SÁNCHEZ

Análisis desde la perspectiva del derecho laboral

- Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas* 95-110
Miguel Ángel PURCALLA BONILLA
- Representación de los trabajadores en la empresa digital* 111-122
Alberto PASTOR MARTÍNEZ
- Sin frenos y sin contrato: a vueltas con la ajenidad laboral* 123-132
Francesc PÉREZ AMORÓS
- Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital* 133-145
Anna GINÈS I FABRELLAS

Políticas de empleo

- Revolución digital y futuro del empleo* 147-161
Fausto MIGUÉLEZ
- Ocupación y economía social durante la última década (2007-2017)* 163-175
Miguel Ángel GARCÍA CALAVIA
Rosana MONTALBÁN MOYA
- Fuerzas de trabajo y conflicto social en un capitalismo en transformación* 177-193
Pere JÓDAR
Ramon ALÓS

Relaciones laborales y negociación colectiva

- Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica* 195-211
Sergio GONZÁLEZ BEGEGA
Vanesa RODRÍGUEZ
Begoña CUETO

¿Hacia dónde van las relaciones laborales en Argentina? Reflexiones a partir de los procesos de movilización recientes 213-229

Lucila D'URSO

Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado? 231-256

Antonio MARTÍN-ARTILES

Alejandro GODINO

Oscar MOLINA

Vulnerabilidad y Mercado de Trabajo

Call center en México: dinámicas del trabajo y el empleo 257-269

Alfredo HUALDE

Jordy MICHELI

Trabajadores all-included: flexibilidad, devaluación y precariedad en el modelo español de superación de la crisis 271-283

Juan Miguel GARCÍA NOGUEROLES

El acceso a la ocupación en contexto de migración intra-europea: recursos relacionales y formas de enfrentar la incertidumbre 285-305

Caterina THOMÀS-VANRELL

Antonio Martín Artiles

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET), Universitat Autònoma de Barcelona.

antonio.martin@uab.es

Referencia normalizada

Martin Artiles, Antonio (2018): "Presentación: Presente y futuro del trabajo". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 9-11. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.60>

El objetivo del Anuario de 2018, está dedicado al Futuro del Trabajo. La conexión entre el trabajo, el derecho y las instituciones sociales ha sido uno de los pilares del orden social europeo después de la segunda guerra mundial. Esta interrelación entre trabajo, derecho e instituciones de protección social ha sustentado una forma de intercambio político entre capital y trabajo: paz social y consenso político a cambio de empleo y bienestar; lo que ha permitido una reducción de las desigualdades sociales durante la llamada *edad dorada del capitalismo o los gloriosos treinta años* que van de 1950 a 1980. Después de los años ochenta se ha iniciado una senda de flexibilización y precarización del empleo.

Hoy el futuro del trabajo se muestra incierto por la flexibilización del empleo, por la revolución tecnológica y por el deterioro de las instituciones de protección social. En los últimos años el avance de la digitalización parece que producirá una fuerte reducción de empleo, a la vez que podría dar lugar a otras nuevas formas de empleo, así como a nuevas profesiones. La cuarta revolución tecnológica ya está en marcha, lo que parece que afectará al volumen de empleo, al contenido del trabajo, a las relaciones sociales de producción, a

las formas de representación sindical y empresarial, a las formas del diálogo social y a la negociación colectiva, entre otras esferas.

En efecto, en la última década las transformaciones del trabajo parecen estar afectando a la conexión entre el trabajo, la representación sindical y participación política. La incertidumbre es hoy uno de los rasgos de nuestro tiempo; el aumento del riesgo y del individualismo es una de las consecuencias de las transformaciones del trabajo y de las empresas. El escenario actual del trabajo se caracteriza por la existencia de una constelación de palabras que connotan incertidumbre, tales como: empleo temporal, trabajo a tiempo parcial, trabajo autónomo, falsos autónomos, emprendeduría, la llamada economía colaborativa, nuevas formas de organización empresarial en red. Más incertidumbre arroja la idea de "Economía Gris", tan presente en la literatura francesa. Todo ello conforma una constelación de ideas emergentes para representar al nuevo tipo de sociedad post-industrial.

En contrapunto, el trabajo decente ha sido una de las reclamaciones sindicales y de algunas instituciones internacionales para responder al escenario



de incertidumbre que caracterizan cada vez más a las sociedades occidentales. *¿Cómo gestionarían las sociedades los cambios tecnológicos y organizacionales y sus efectos en las formas de representación laboral y social?*

El futuro del trabajo parece que estará marcado por la innovación tecnológica, particularmente por la automatización de sistemas, por la robótica, las plataformas digitales, el trabajo a través de internet y por el desarrollo de la inteligencia artificial. El número de robots se ha incrementado en un 9 % desde el año 2010, según un informe de la OIT. Más de dos tercios de los robots industriales están ubicados en el sector de la manufactura y en los países desarrollados, lo que indudablemente afectará al empleo en los próximos años.

La innovación y los cambios tecnológicos están transformando de forma acelerada a las economías y a las sociedades, al mismo tiempo que genera nuevas formas de organización empresarial, sindical e incluso política. Este proceso erosiona a las actuales formas de organización y de representación del mundo del trabajo, a la vez que hace emerger nuevas ocupaciones simultáneamente, así como nuevas formas de representación colectiva, como los “cuasi-unions” (para-sindicatos) que están emergiendo como formas de representación de los trabajadores autónomos. Las transformaciones en curso son rápidas e imprevisibles. *¿Dónde estarán los futuros puestos de trabajo, qué será del futuro del empleo y de sus derechos asociados?*

A estas y otras preguntas intentaremos dar alguna respuesta en las siguientes secciones del presente Anuario 2018.

En la **primera sección** (I. Análisis del mercado de trabajo) el artículo de Alberto Martín (Universidad de Barcelona) y de Marta Gutiérrez (Universidad de Salamanca) aborda las transformaciones del trabajo en el contexto de la erosión de los derechos de ciudadanía durante la Gran Recesión. Aquí se estudia los discursos de las clases medias urbanas, a partir de una investigación basada en grupos de discusión, y su percepción sobre los cambios en la institución social del trabajo. El artículo presta particular énfasis a los derechos de ciudadanía el Estado del Bienestar, que como se ha dicho atrás, ha sido una de las instituciones golpeadas indirectamente por la precarización del

empleo y la caída de las cotizaciones en el sistema de reparto. En esta sección figura también el artículo de Alejandro Godino, Antonio Martín Artiles y Oscar Molina (Universidad Autónoma Barcelona, UAB) sobre la gestión de la diversidad lingüística en las empresas. La diversidad lingüística y multicultural es otro de los rasgos presentes y futuros del trabajo, lo que tiene implicaciones sobre sus formas de representación y de regulación de los derechos laborales, así como sobre la estratificación social y las jerarquías laborales. En esta misma sección (UAB) José Babiano y Javier Tebar (Fundación 1º de Mayo) escriben desde la perspectiva histórica sobre los cambios en el trabajo y los subsiguientes cambios sociales. En la reflexión histórica sobre las “nuevas formas laborales” los autores ponen de relieve que no son tan nuevas en determinados aspectos, como el trabajo “atípico” y la precariedad. En efecto, la perspectiva histórica facilita observar la doble dinámica de inclusión y ruptura que se derivan de los grandes cambios tecnológicos. En suma, los autores nos recuerdan en todo proceso histórico hay elementos de continuidad y cambio simultáneamente. Fernando Osvaldo Esteban y Anna Giulia Ingellis (Universidad de Valencia) aportan un artículo sobre la movilidad de trabajadores italianos altamente cualificados que se insertan en el mercado de trabajo valenciano en calidad de trabajadores autónomos, lo que es un fenómeno de creciente interés y vinculado en parte a los efectos secundarios del Brexit. Además, Fernando Rocha, investigador de la Fundación 1º de Mayo, nos descubre como las plataformas digitales representan una modalidad de externalización de la producción, lo que condiciona el status del empleo, empeora la precariedad del empleo, erosiona las condiciones de trabajo y la protección social. Este es hoy uno de los desafíos para las relaciones laborales y para la acción colectiva a favor de un trabajo decente.

En la **segunda sección** (II. Desde la perspectiva del derecho del trabajo) Miguel Ángel Purcalla (Magistrado de lo Social), analiza cómo la utilización de la tecnología digital controla a los empleados, cómo el sistema panóptico es hoy una realidad en las empresas y fuera de ellas, lo que lleva a un interés creciente por desarrollar cláusulas en los convenios colectivos en favor del derecho a la desconexión. En la misma línea de reflexión, Alberto Pastor (UAB) avisa de los desajustes del modelo legal vigente de representación de los

trabajadores y su colisión con los nuevos modelos de organización empresarial resultante de la tecnología digital: la externalización, subcontratación y deslocalización están unidas al proceso de digitalización, lo que nos recuerda la noción de “fábrica difusa”, de la cual ya nos avisaba la sociología italiana de los años ochenta. En un sentido parecido Francisco Pérez-Amorós (UAB) subraya el riesgo de caer en la trampa de llamar “*economía colaborativa*” a la economía digital porque ésta conlleva una creciente subordinación del trabajo. Esta sección acaba con el artículo de Anna Ginés (Universidad Ramón Llull-ESADE) sobre la externalización productiva —crowdsourcing— y la economía de plataformas digitales.

En la **tercera sección** (III. Políticas de empleo) Faustino Miguélez (UAB), plantea cómo los cambios de la Revolución digital pueden afectar a la política de empleo. Otro artículo de esta sección es el aportado por Miguel Ángel García-Calavia y Rosana Montalbán (Universidad de Valencia), quienes estudian la evolución del empleo en el ámbito de la economía social, que al parecer ha jugado un importante papel durante la crisis. En efecto, en la economía social se ha logrado crear empleo, aunque no siempre dentro de los cánones de calidad deseable, ya que es un mundo muy heterogéneo, a pesar de lo cual los entrevistados manifiestan satisfacción respecto a su trabajo. Aquí añadimos otro artículo de Pere Jódar (Universidad Pompeu Fabra) y Ramón de Alós quienes exploran los vínculos entre la economía moral y los movimientos sociales que han venido siendo muy activos en el contexto de la Gran Recesión. La re-emergencia de la economía moral y los movimientos sociales marcan un contrapunto al crecimiento del individualismo neoliberal, que según muchos analistas es una de las características de nuestro tiempo.

En la **cuarta sección** (IV. Dedicada al estudio del sindicalismo) tres profesores de la Universidad de Oviedo, Sergio González Begega, Vanesa Rodríguez y Begoña Cueto, aportan un original estudio sobre la valoración de los sindicatos por parte de la opinión pública a partir de los datos recogidos por el Centro de Investigaciones Sociológicas: se trata de un estudio novedoso en la medida en que esta línea de investigación ha estado poco explorada. Lucila D’Urso (Consejo Nacional de Inves-

tigaciones Científicas y Técnicas [CONICET] y Universidad de Buenos Aires [UBA]) aporta más sobre sindicalismo. Ella estudia las acciones de los sindicatos argentinos y sus formas de articulación entre cúspides y bases, la relación del sindicalismo con los desocupados y con el movimiento feminista. Antonio Martín Artiles, Oscar Molina y Alejandro Godino (UAB), abordan la representación colectiva de los trabajadores autónomos, cuyo número viene creciendo como consecuencia de la externalización, la subcontratación y la tecnología digital. La reacción ante la creciente vulnerabilidad de los trabajadores autónomos es el crecimiento del llamado para-sindicalismo con una doble lógica de acción colectiva dirigida a la protección social a los servicios profesionales.

Finalmente, en la **quinta sección** (V. Dedicada a la vulnerabilidad del trabajo), desde México, Alfredo Hualde y Jordy Michelly (Colegio Frontera Norte, Tijuana) nos envían también un artículo sobre la vulnerabilidad de los trabajadores de “*call-centers*”, que representa una de las nuevas formas de trabajo emergente ligada al desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Otro artículo que nos habla de la vulnerabilidad se refiere a la figura del trabajador “*all-included*”, como lo califica Miguel Ángel García-Nogueroles. Estos trabajadores tienen un status tan degradado que les resultan casi imposible sumarse a la acción colectiva y por tanto quedan lejos de la protección de los sindicatos. Para acabar, Caterina Thomàs-Vanrell (Investigadora post-doctoral, CIRAD, UMR Agap-DDSE, Montpellier, Francia) nos ofrece un artículo sobre los inmigrantes españoles, también trabajadores vulnerables durante la Gran Recesión. El artículo explora la dinámica de movilidad e inserción profesional, los medios formales e informales utilizados para encontrar trabajo y el papel de las redes sociales.

En suma, desde aquí queremos expresar nuestras gracias a todos los autores por su amable y desinteresada colaboración. Igualmente agradecemos a nuestros lectores su atención.

Antonio Martín Artiles

Director del Instituto de Estudios del Trabajo

Catedrático de Sociología del Trabajo,
Universidad Autónoma Barcelona

EL TRABAJO EN TIEMPOS DE CIUDADANÍA EROSIONADA: LA PERCEPCIÓN DE LAS CLASES MEDIAS URBANAS

WORK IN TIMES OF ERODED CITIZENSHIP: THE PERCEPTION OF URBAN MIDDLE CLASSES

Alberto Martín Pérez

Departamento de Sociología, Universitat de Barcelona

Marta Gutiérrez Sastre

Departamento de Sociología y Comunicación, Universidad de Salamanca

amartinperez@ub.edu | magusa@usal.es

Resumen

Este artículo estudia los discursos sobre las transformaciones del trabajo en un contexto de erosión de la ciudadanía intensificada durante la crisis de la última década. Los discursos se han producido dentro de una serie de grupos de discusión integrados por diversos perfiles de individuos de clase media urbana. El análisis se centra en la valoración del cambio en la institución social del trabajo, en relación con otras cuestiones de integración social, como el vínculo entre los ciudadanos y el estado de bienestar y las dimensiones morales atribuidas a las formas actuales de participación social. Los resultados reflejan una percepción común de la situación como un cambio irreversible en las formas de hacer y vivir en sociedad. La crisis no se valora solo como un tiempo de pérdida puntual de empleo y de inestabilidad cíclica, sino como un estadio inicial de una nueva realidad guiada por la incertidumbre, la precariedad y la flexibilidad laboral, generalmente asumidas como parte de cambios definitivos en nuestro modelo de sociedad.

Palabras clave: Trabajo; Ciudadanía; Clases medias; Grupos de discusión; Análisis del discurso

Abstract

This article studies the discourses on the transformation of work in a context of intensified erosion of citizenship during last decade's crisis. Discourses were produced within a series of focus groups made up of diverse profiles of urban middle classes. The analysis focuses on the assessment of changes within work as a social institution, in relation to other social integration issues, such as the link between citizens and the welfare state and the moral dimensions of current forms of social participation. Our results reflect a common perception of the situation as an irreversible change in the ways of doing and living in society. The crisis is not only seen as a time of temporary loss of employment and cyclical instability, but as an initial stage of a new reality guided by uncertainty, precariousness and labor flexibility, generally assumed as part of definitive changes in our society model.

Keywords: Work; Citizenship; Middle Classes; Focus Groups; Discourse Analysis



Sumario

1. Introducción	14
2. Ciudadanía erosionada en las sociedades contemporáneas	15
3. Metodología: una investigación con grupos de discusión	17
4. Análisis: el trabajo en la crisis y la erosión de la ciudadanía	19
4.1. Cambios en la interpretación integradora del trabajo	19
4.2. Atribución de responsabilidades: la relación entre individuo y Estado	21
4.3. La dimensión moral: individualismo frente a solidaridad	23
5. Conclusiones	23
Referencias	24

Referencia normalizada

Martín Pérez, Alberto; Gutiérrez Sastre, Marta (2018): "El trabajo en tiempos de ciudadanía erosionada: la percepción de las clases medias urbanas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 13-25. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.61>

1. Introducción¹

La crisis económica ha focalizado prácticamente todos los debates públicos y académicos relacionados con las condiciones de vida de la ciudadanía en la última década en España. La situación de desempleo, con tasas superiores al 26% de la población activa, y los recortes en el gasto social han puesto de nuevo sobre la mesa debates tan viejos como la capacidad integradora del trabajo o el valor de la ciudadanía en relación con el Estado. En un contexto de creciente individualismo, los discursos públicos alcanzan a cuestionar las posibilidades actualmente existentes para la solidaridad y la redistribución (Alonso, Fernández Rodríguez e Ibáñez Rojo 2016a; Martín Pérez, Fernández de Mosteyrín y Martín Coppola 2014).

Todos estos debates se han analizado en un espacio conceptual más amplio, que hoy día sigue suscitando preocupación política e interés académico: las transformaciones producidas en la idea de ciudadanía y en las instituciones y prácticas que la han definido en las sociedades contemporáneas (Carreira da Silva 2013; Isin y Turner 2007; Martín Pérez 2016). En concreto, el contexto de la crisis económica vuelve a suscitar la discusión

sobre los mecanismos de integración social, por ejemplo, al evidenciar como un cambio social irreversible la precarización de la institución social del trabajo. Para comprender este proceso, Brian Turner (2001; 2016) propone la noción de *erosión de la ciudadanía*, concepto que, partiendo de los límites de la ciudadanía trazados por Thomas Humphrey Marshall (1950), resulta inspirador para nuestro análisis, ya que está hablando de una sociedad en la que los fundamentos clásicos de la integración social se habrían visto definitivamente debilitados (Turner 2016).

En este contexto, este artículo estudia los discursos sobre las transformaciones de la ciudadanía a partir de la crisis dentro de una serie de grupos de discusión integrados por clases medias urbanas. El análisis, de carácter exploratorio, se centra en la valoración de los cambios percibidos en el trabajo y en el vínculo entre los ciudadanos y el Estado como proveedor de bienestar. El foco en las clases medias se justifica en dos aspectos: por una parte, tanto el discurso público generado en el tiempo de la crisis como la literatura científica sobre el estado de bienestar les atribuyen una responsabilidad central en las transformaciones producidas en el trabajo y la ciudadanía (Calzada, Gómez-Garrido, Moreno Fernández, Moreno-Fuentes 2013). Se ha señalado a menudo que las clases medias urbanas han sido las principales sostenedoras y legitimadoras del estado de bienestar, precisamente a través de la seguridad vital que han obtenido históricamente a través de la institución del trabajo y de su participación activa en

¹ Este artículo contiene resultados de la investigación realizada en el proyecto "¿Redefiniendo la ciudadanía? El impacto de la crisis socioeconómica en las bases de legitimación del estado de bienestar" financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad. Ref. CSO2012-30773.

la vida pública (Gal 1998; Goodin y Legrand 1987; Segall 2004; Svalfors 1999). Por otra parte, los análisis sobre la crisis de la ciudadanía hasta la última década se habían focalizado en el fracaso integrador de la misma, principalmente limitado a los grupos sociales más vulnerables y menos favorecidos, salvando relativamente las condiciones materiales de vida creadoras de vínculos sociales de las clases medias (Nash 2009; Somers 2008; Turner 2001). La crisis parece haber puesto en cuestión este principio y, en este sentido, resulta de gran interés explorar hasta qué punto la precarización del trabajo y la vivencia de la vulnerabilidad habrían alcanzado actualmente a las anteriormente sólidas esferas intermedias de la sociedad.

2. Ciudadanía erosionada en las sociedades contemporáneas

La preocupación más actual sobre la ciudadanía en las ciencias sociales se explicaría precisamente por la constatación de su debilitamiento o erosión (Turner 2016), tanto en la dimensión económica y social a partir de la crisis de la institución social del trabajo, el recorte de los estados de bienestar y el cuestionamiento ideológico de la redistribución (Alonso 2007; Isin y Turner 2007), como en su aspecto político, referido al debilitamiento de los Estados-nación, al cuestionamiento de las formas tradicionales de participación política y a la crisis de legitimidad de las democracias representativas (Heater 1999; Schnapper 2014; Somers y Roberts 2008).

Brian Turner (2016) describe el contexto de la ciudadanía erosionada como el triunfo de un programa ideológico que ha motivado el retroceso de la condición de *ciudadano* hasta la de *denizen*. El concepto de *denizen* había sido utilizado en la literatura sociológica para describir el estatus de “ciudadanía” limitada de las poblaciones de origen inmigrante (Hammar 1990; Nash 2009; Soysal 1994), situación que se habría hecho extensible, si no a toda la sociedad, sí a parte de ella, en especial a los grupos sociales más vulnerables. Somers (2008) nombra el programa ideológico como “fundamentalismo de mercado” (*market fundamentalism*), con los mismos efectos: el disfrute de derechos ha quedado condicionado a meras dispo-

siciones políticas, sin garantía de que existan unos poderes públicos que los respalden. Turner (2016) describe extensamente el programa del “fundamentalismo de mercado” que ha erosionado la ciudadanía: privatizaciones de servicios públicos, recortes impositivos, reducción y cancelación de pensiones y derechos sociales, políticas guiadas exclusivamente por el mercado, retirada del Estado de la esfera pública, reducción del consumo y un exacerbado individualismo serían los principales elementos delimitadores del espacio contemporáneo de la ciudadanía. Se trataría de un terreno determinado por derechos aún existentes, pero también orientado cada vez más por una potente valoración moral de las obligaciones y una creciente atribución de responsabilidades al individuo. En la otra cara de la moneda, la redistribución y la resolución del conflicto de clase, una de las principales preocupaciones de la ciudadanía formulada por Marshall (1950), habrían quedado irreversiblemente en un segundo plano.

El *denizen* contemporáneo de Turner (2016) o el demandante constante de derechos anteriormente garantizados de Somers (2008) ha pasado a ser un simple residente, extendiendo la visión de la vida en nuestras sociedades contemporáneas en crecientes condiciones de temporalidad e incertidumbre. No todos los grupos sociales se ven igualmente afectados por el cambio: Nash (2009) establece una gradación entre cinco categorías de ciudadanos en las sociedades cosmopolitas contemporáneas, algunos de ellos privilegiados por el nuevo modelo de sociedad —los denomina *super-citizens*— frente a otras categorías de “ciudadanos marginales”, “cuasi-ciudadanos”, “sub-ciudadanos” y “no ciudadanos”, en función de su posición en la sociedad global de mercado y su capacidad de adaptación a la misma en términos de trabajo y de consumo. En términos parecidos, constatamos esta diversidad en una investigación anterior (Martín Pérez, Martín Coppola, Gentile y Gutiérrez Sastre 2012), en la que propusimos una tipología de desiguales representaciones de la ciudadanía según la conciencia del disfrute de derechos y la asignación de responsabilidades al individuo o a la sociedad en general, con grupos más aventajados aún situados en una ciudadanía institucionalmente garantizada frente a formas fragilizadas y estereotipadas de participación en sociedad. Estaríamos, así, ante sociedades caracte-

rizadas por una acrecentada desigualdad de oportunidades y una marcada polarización.

La ciudadanía habría pasado de ser ese elemento integrador universal que había servido para cohesionar a las sociedades contemporáneas, particularmente desde la segunda mitad del siglo XX (Schnapper 2002; Turner 1990), a convertirse en un programa “a la carta” dejado exclusivamente en manos del mercado: un abanico de posibilidades donde, a pesar del discurso dominante de la responsabilidad individual y el empoderamiento ciudadano, los individuos tendrían en la práctica escasa capacidad de elección y la distribución de oportunidades vendría dada por normas que les son ajenas (Somers y Roberts 2008). Paradójicamente, esta realidad contrasta con la literatura actual sobre ciudadanía, que está al mismo tiempo reforzando la dimensión reflexiva de la misma (Isin y Turner 2007; Somers y Roberts 2008; Schnapper 2014), como ocurre en particular con los estudios sobre la conciencia legal o conciencia de los propios derechos: la ciudadanía dependería hoy día más del ejercicio reflexivo de la misma, aun en condiciones estructurales de desigualdad, que de una incierta garantía institucional (Somers y Roberts 2008; Silbey 2010).

El tiempo de la crisis no ha hecho más que evidenciar estos cambios en la interpretación de la ciudadanía que, en realidad, venían planteándose desde hace varias décadas (Turner 2001). Los discursos públicos sobre la crisis y, en particular, sobre la atribución de responsabilidades sobre la misma parecen contener especialmente la dimensión moral del individualismo de mercado, repartiendo culpas entre las dominantes e incontrolables fuerzas del mercado y los propios individuos (von Scheve, Zink e Ismer 2016). Sin tratar de realizar una lista exhaustiva de transformaciones en este sentido, como elementos del discurso actual sobre la ciudadanía, se pueden mencionar la consolidación de la lógica del *workfare* y el consecuente refuerzo del valor moral del trabajo —junto con la inmoralidad de su ausencia— (Newman 2007), la medida de la ciudadanía —y de sus *grados*— en función del consumo o, en definitiva, una pertenencia a la sociedad que se puede entender más bien como un privilegio ganado en virtud de la habilidad del individuo para intercambiar valor en el mercado (Somers 2008). Concebido en estos términos, nos encon-

traríamos ante un mercado con una potente capacidad moralizadora que habría distorsionado el significado de la idea clásica de la ciudadanía.

A partir de este marco teórico, asumimos que la atribución de significados a la crisis, a la institución del trabajo o a la ciudadanía se produce fundamentalmente en el ámbito de los discursos, ya sea como un discurso público abstracto o como el que formulan actores sociales concretos (von Scheve et al. 2016). En España, coinciden en abordar la cuestión desde esta misma perspectiva del discurso los trabajos de Alonso, Fernández Rodríguez e Ibáñez Rojo (2016a; 2016b) que, basados en investigaciones con grupos de discusión, sirven como referente de comparación para nuestra investigación. Focalizados en el aspecto concreto del consumo, los autores señalan cómo la crisis se convierte en catalizador de esa cierta reflexividad sobre la pertenencia y la participación en sociedad hacia la que apuntan las teorías contemporáneas de la ciudadanía. En sus grupos de discusión destaca la emergencia de una “nueva conciencia de la precariedad” (Alonso et al. 2016a) donde, más allá de la propia realidad de la precariedad, se subraya el valor de la conciencia y, con ella, el valor moral del aprendizaje que se puede extraer de las vivencias individuales de los tiempos de crisis. Esta conciencia es la que enmarca decisiones, ampliamente extendidas en la sociedad española, de austeridad en los patrones de consumo durante la crisis (Alonso et al. 2016b), aunque también la vivencia de la misma en términos de incertidumbre, resignación o temor a la pérdida de posición social o desclasamiento (Alonso et al. 2016a).

Destaca en estas investigaciones la influencia de los discursos públicos sobre la crisis en la formación de los discursos individuales y grupales, en particular en lo que se refiere a la aceptación de la incertidumbre como una constante en la vida cotidiana. Así, los autores señalan cómo esta incertidumbre se extiende más allá de los grupos que viven directamente la precariedad y la pérdida de empleo, ya que los que no han visto afectada su situación laboral por la crisis también han asumido su entrada en este frágil universo social (Alonso et al. 2016b). El temor al desclasamiento sigue la misma lógica: aunque esta situación no se viviera personalmente, la percepción de que podría ocurrir en un futuro próximo se extiende a

los grupos de clase media más acomodados (Alonso et al. 2016a). Destaca además la racionalización de estas percepciones con sorprendente resignación, con una crítica más bien moderada a los cambios sociales producidos por la crisis (Alonso et al. 2016b).

Se empieza así a concebir la precariedad y la temporalidad laboral como norma e incluso se alienta para gestionarla en términos positivos desde una perspectiva marcadamente individualista. En el mismo sentido, la austeridad en el consumo se transforma en valor moral, criticando el exceso del consumo suntuario. Finalmente, aunque se sigue defendiendo lo público y emergen moderadamente ciertos discursos que llaman a la movilización social en tiempos de crisis (Alonso et al. 2016a), se asume el discurso público del recorte y la austeridad en relación con el gasto público “realmente necesario” frente a aquello que resulte moralmente prescindible. Como veremos también en nuestro análisis, esta interpretación en términos de moral se orienta hacia una cierta idea de justicia: lo prescindible, el gasto innecesario se vincula en tiempos de crisis con la idea y la realidad de la corrupción. Se enmarca así un contexto de ciudadanía erosionada, aunque también reflexiva, que, no obstante, sigue apoyándose en los mismos referentes institucionales “clásicos” que analizamos en adelante: el trabajo, la relación con el Estado y las dimensiones morales vinculadas a la propia ciudadanía.

3. Metodología: una investigación con grupos de discusión

Nuestro análisis se basa en los resultados de una investigación mediante grupos de discusión. Con la intención de indagar en los discursos que se estaban produciendo en la sociedad española acerca de la crisis socioeconómica y sus efectos sobre la posible transformación de las bases colectivas de legitimación del estado de bienestar, se organizaron cinco reuniones de grupo en la ciudad de Madrid entre el 24 de octubre y el 9 de diciembre de 2014. Los perfiles de los participantes en los grupos, todos ellos españoles de origen, tienen en común la pertenencia a un amplio colectivo de clase media urbana, que incluye funcionarios y trabajadores del sector público, así

como trabajadores del sector privado y personas con formación en reciente situación de desempleo o habiendo experimentado una vivencia similar a raíz de la crisis (ver tabla 1). Los rangos de edad oscilan entre 35 y 45 años, procurando que exista paridad entre los sexos en cada una de las reuniones.

La estrategia de composición de los grupos tiene un doble objetivo, propio de la técnica del grupo de discusión (Alonso 1998; Gutiérrez Brito 2008; Ibáñez 1979): por un lado, homogeneizador y, por otro, de heterogeneidad entre grupos. Por una parte, la homogeneidad se plantea a través de discursos similares sobre la vivencia de la crisis y su repercusión sobre las experiencias laborales y vitales, así como en las prácticas de ciudadanía, por parte de las clases medias urbanas en el rango de edad adulta seleccionado, en el que se suponen realizados determinados hechos vitales como la inserción laboral, las decisiones reproductivas o la formación de una familia. Como hemos visto, la literatura nos habla de unos valores de clase que reflejan un posicionamiento central para la legitimación de los sistemas de bienestar: las clases medias creen y confían en las instituciones como garantes, sostenedoras y beneficiarias tradicionales del estado de bienestar y de la propia idea de ciudadanía. En este sentido, al diseñar la investi-

Tabla 1. Composición de los grupos de discusión

Grupo	Composición
Grupo 1 (G1)	Grupo integrado por autónomos, pequeños comerciantes y trabajadores por cuenta ajena con experiencias propias y cercanas de desempleo
Grupo 2 (G2)	Grupo integrado por profesionales con estudios universitarios ocupados en el sector privado con experiencias laborales cortas o temporales
Grupo 3 (G3)	Grupo integrado por profesionales con estudios universitarios ocupados en el sector privado con estabilidad laboral en los tiempos de la crisis
Grupo 4 (G4)	Grupo integrado por funcionarios y trabajadores en el ámbito público
Grupo 5 (G5)	Grupo de clase media acomodada de profesionales, pequeños empresarios y funcionarios de niveles intermedios

gación se esperaba un discurso coordinado sobre el trabajo, el papel del Estado o la participación social.

Por otra parte, la heterogeneidad entre grupos se planteó a través de la amplitud de perfiles que integrarían las clases medias urbanas, en un rango que iría desde una clase media acomodada de profesionales, pequeños empresarios y funcionarios de niveles intermedios (que fue la que constituyó nuestro grupo de discusión 5, en adelante G5), a una clase de autónomos, pequeños comerciantes y trabajadores por cuenta ajena con experiencias cercanas de desempleo mucho más directamente afectadas por las transformaciones explicadas por la crisis (G1). Mientras que el G5 manifiesta un discurso “de clase” media-alta internamente coherente, ideológicamente consensual — un posicionamiento marcadamente liberal e individualista bastante esperable— y diferenciado del resto de grupos en términos de un capital cultural que se muestra a través de un determinado nivel lingüístico, el G1 distingue su discurso por ser el único grupo con una experiencia directa de la precariedad y un acercamiento real al riesgo y la realidad del desclasamiento.

Entre estos dos polos, reunimos a tres grupos intermedios, también identificables con la clase media, aunque no directamente afectados por la crisis en cuanto a la vivencia del desempleo y a una precarización de condiciones laborales y vitales demasiado perceptible. No obstante, todos ellos se muestran sensibles a sus efectos, en grados diversos, en su entorno más directo. Estos grupos los integraron participantes con estudios universitarios ocupados en el sector privado con empleos estables con mayor temor expresado hacia el desclasamiento como efecto de la crisis (G2) o con una mayor percepción subjetiva de seguridad (G3), así como un grupo de empleados y funcionarios del sector público que no por ello dejan de hacer referencia a efectos concretos de la crisis en sus vivencias personales (G4). Entre estos grupos, el G3 se acerca algo más al contexto del discurso del G5, a partir de situaciones laborales ligeramente más estables que los otros y de discursos ideológicos más cercanos, mientras que el G4 y el G2 se situarían en una posición que podríamos situar en una posición “media” dentro de las clases medias, con diferencias ideológicas entre el grupo

formado por empleados públicos (G4) y del sector privado (G2).

Las reuniones de grupo se lanzaron mediante una pregunta general acerca de la identificación de los principales cambios que se están produciendo en la sociedad española actual. Los participantes rompieron así el hielo de la dinámica del grupo identificando la serie de temas sobre los cuales fueron construyendo gradualmente las dinámicas y los discursos grupales. Cada grupo abordó, a partir de un primer elenco de cuestiones, cómo la crisis habría podido cambiar las bases del “contrato social”, centrando la discusión sobre la responsabilidad de los individuos y del Estado sobre el bienestar, el papel del individualismo en la atribución de responsabilidades y la permanencia o no de cierta idea de sociedad en la cual se mantienen determinadas atribuciones propias del Estado. Las transformaciones en el trabajo ocuparon un lugar central en la reflexión de todos los grupos, a partir de las narraciones de experiencias personales, ya fueran de estabilidad, de cambio o de precarización. Finalmente, la proyección de la sociedad actual hacia el futuro sirvió para cerrar la dinámica de cada grupo.

Abordamos la lectura y el análisis de los grupos de discusión desde la perspectiva global del análisis del discurso, y en particular desde el modelo de las configuraciones discursivas (Conde 2009), tanto desde una perspectiva estructural —el discurso como producto de las posiciones sociales que ocupan y desempeñan los participantes en la dinámica de su producción—, como desde el punto de vista de la dinámica del relato, como reflejo de esa misma concreción de posiciones sociales que ocupan los participantes. Se entiende, por tanto, que el discurso se produce enmarcado por la clase social, por el contexto sociopolítico, por la vivencia y la experiencia de los actores implicados y, además, por el tiempo en que se desarrolla. Así, en comparación con las investigaciones realizadas en tiempos cercanos (Alonso et al. 2016a, 2016b), pueden existir matices explicables por el tiempo de realización de los grupos: si en nuestro trabajo se empieza a desprender cierto “optimismo” —más marcado en los grupos menos concernidos por los efectos más visibles de la crisis, sobre todo el G5 y el G3— y una percepción del inicio de la “salida de la crisis”, esto co-

rrespondería con los discursos públicos presentes en la sociedad en el otoño de 2014.

En el análisis optamos por tres bloques de configuraciones discursivas que nos permiten discernir la valoración de la idea de ciudadanía: la dimensión integradora del trabajo, la relación entre individuo-ciudadano y Estado, en particular en lo relativo a la atribución de responsabilidades, sobre la crisis como sobre el bienestar, y finalmente la dimensión moral de la participación en sociedad que nos aportará luz sobre la dinámica entre individualismo y solidaridad resultado del proceso de la crisis. Hacemos una aproximación global a los discursos, sin analizar posiciones discursivas y polarizaciones dentro de un mismo grupo, ya que tal nivel de detalle escaparía del carácter exploratorio del artículo.

4. Análisis: el trabajo en la crisis y la erosión de la ciudadanía

Los discursos grupales, producidos en un tiempo en que la crisis era percibida en su máxima intensidad —únicamente emergen algunas referencias incipientes a la “salida” de la misma en los grupos que se perciben directamente menos afectados por ella—, reflejan una percepción común de la situación como un cambio irreversible en las formas de hacer y vivir en sociedad. La crisis no se valora solo como un tiempo de pérdida puntual de empleo y de precariedad cíclica, sino como un estadio inicial de una nueva realidad en la sociedad española y, en términos más generales, en nuestras sociedades actuales. El trabajo ocupa un espacio central en la reflexión y, de hecho, las demás cuestiones vinculadas con la ciudadanía emergen a partir de la discusión y la reflexión en torno a esta institución social.

4.1. Cambios en la interpretación integradora del trabajo

La crisis se analiza en los grupos de discusión, en relación con el trabajo, a partir de una cierta racionalización de las experiencias personales y de las posiciones discursivas que estas reflejan. La crisis se ve como un tiempo de pérdida de empleo, de incertidumbre y de precariedad, pero los relatos encuentran diferencias en función de quién ha

vivido dicha experiencia. Así, mientras que en el G1 la experiencia del desempleo y la valoración vital asociada a la misma es la de un relato directo que conduce a una apreciación generalmente negativa de la precariedad e incertidumbre vinculada al trabajo, en el resto de grupos, en diversos grados, el relato es más bien ajeno al propio individuo que habla. Por ejemplo, en el G2 los relatos oscilan entre la cercanía a la pérdida de empleo en la propia empresa —“Estamos viviendo muy de cerca el tema de la crisis y todo lo que supone a través de compañeros y a través de gente muy cercana”— y un relato un poco más distanciado en el cual la crisis ha afectado al sector donde se trabaja, pero no a la propia empresa: “En mi empresa no ha habido tampoco ningún cambio además, pero sí que he detectado cambios en el sector donde yo me muevo”; “Y en mi empresa, pues sí, estamos hablando de cómo ha ido pues ha asumido bastante bien la crisis” (G2). En los grupos de posiciones sociales más acomodadas, en cambio, el mismo relato de la pérdida de empleo se transforma en una valoración positiva de las adaptaciones individuales realizadas. Por ejemplo, en el G3 varios participantes hablan de reciclaje profesional y de cambio de sector señalando que todo ello ha tenido lugar sin pérdida de cualificación profesional.

Esta primera polarización entre grupos determina la orientación de las valoraciones acerca de los cambios en los patrones de empleo a partir de la crisis. Todos los grupos desarrollan su discurso en clara conciencia del fin del modelo vital del empleo continuado y de la desaparición de un modelo basado en la estabilidad laboral. Incluso lo identifican en términos más generales con un nuevo contexto de vida en sociedad en el que la precarización, la flexibilidad laboral y vital, la incertidumbre, las crecientes dificultades para encontrar trabajo, junto con recortes sociales irreversibles o una tendencia imparable hacia la privatización de servicios serán la pauta más habitual. Esto se percibe tanto al relatar la propia experiencia como particularmente al proyectar la situación actual hacia el futuro. Veamos un ejemplo de relato sobre el empleo futuro, compartido, en distintas versiones, por todos los grupos:

—Yo creo que va a haber más movilidad laboral y una movilidad general que ahora mismo no conocemos. Un mercado totalmente diferente. [...]

—Claro, terminaremos como las películas americanas, que todos con sus cajitas de cartón, cambian de trabajo muy habitualmente. Aquí un trabajo antes te podías tirar toda la vida.

—Claro, yo creo que eso, el contrato indefinido, el yo me meto aquí, yo voy a estar toda la vida...

—Eso se ha acabado (G1)

Sin embargo, la existencia de un diagnóstico común no puede ocultar una destacada polarización en las interpretaciones de los cambios. En un extremo, los grupos G5, G3 y G2 incluyen en su discurso, en diversos grados, un marco de comprensión según el cual la crisis puede vivirse y entenderse como una oportunidad de cambio en la sociedad. Esto es, se asume la incertidumbre, la flexibilidad o la movilidad laboral como una oportunidad transformadora. Aunque la discusión no siempre es unánime, se integra generalmente un contexto de atribución de responsabilidades marcadamente individualista, y se valora en positivo la influencia de los cambios tecnológicos, que se viven como inevitables y que abrirán puertas a nuevas oportunidades laborales y vitales, ya sea como mejora de las formas de comunicación, como oportunidades para ampliar el conocimiento en la sociedad de la información y específicamente como oportunidades en el mundo del trabajo, por ejemplo, acceso a las producciones de la globalización o flexibilización del trabajo interpretada positivamente: flexibilidad de horarios, de tareas y objetivos, teletrabajo, etcétera.

Las expresiones de esta interpretación positiva de los cambios en los grupos menos concernidos directamente por la experiencia de la crisis remiten a una valoración optimista de un mundo más flexible, que da oportunidades al autoempleo y que, a su vez, permitirá a los trabajadores una mayor realización de sus identidades personales. Todo este discurso se produce dentro de un contexto de marcada orientación hacia el individuo en el cual se valoran especialmente la capacidad de adaptación y el esfuerzo personal por cambiar. La atribución de responsabilidades se focaliza en cada persona: aunque se trate de un contexto de incertidumbre —encontramos gran constancia en el empleo del término en todos los grupos—, esta puede transformarse en una oportunidad si se realiza una cierta inversión individual. Así, en el

G2 la discusión gira en torno a asumir las consecuencias de los cambios sociales y adaptarse a ellas:

—Somos los que más estamos variando, con lo bueno y con lo malo. Lo malo por lo que tiene de impredecible todo. Lo bueno, lo que nos ha tocado vivir [...]

— Pero te tienes que adaptar.

—Métete y es la vida [...]

—No estamos preparados, pero es que yo creo que no nos queda más remedio que prepararnos [...] Desde luego el que no quiera moverse o el que no quiera... (G2)

En el G3, aceptando un marco de recortes sociales y de precariedad de derechos laborales, la interpretación del cambio en el empleo, en términos de flexibilidad, se vuelve positiva en términos también asociados a la adaptación de los individuos al nuevo marco:

—Creo que tendrá unas condiciones más precarias de las que hemos llegado a tener nosotros. Creo que no van a poder tener acceso ellos a lo que nosotros hemos podido acceder, pero quiero pensar que se habrá estabilizado en algún punto.

—Bueno, voy a ponerle un punto un poco mejor. Que estarán más especializados incluso [...]

—Yo creo que se va a fomentar sobre todo el trabajo desde casa. O sea, por las nuevas tecnologías...

—Efectivamente. Y empresas muy punteras a día de hoy ya los lunes y los viernes trabajan desde casa muchas de ellas los empleados.

—Yo estoy con ella y además yo creo que va a haber especialización, pero dentro de la especialización yo creo que va a haber también algo de diversificación. Una persona [...] venderá por la noche lo que sea y por la mañana otra cosa, por ejemplo (G3)

El G5 marca el extremo de este polo de valoraciones positivas de los cambios en el empleo. Con notoria unanimidad ideológica, los participantes interpretan la flexibilidad como el éxito del autoempleo, el emprendimiento, la competitividad y la diversificación de tareas, todo ello con inciden-

cia en el éxito de individuos capaces de resolver sus problemas por sí mismos. La responsabilidad se atribuye al individuo, mediante expresiones como “buscarse la vida”, “montar tu negocio” o “salir adelante” por tus propios medios: “Cuando las cosas van mal, más se agudiza el ingenio para producir variables que puedan resultar beneficiosas en un momento dado. Y en este caso, pues también habrá gente que tenga esa capacidad [...] para tirar adelante. Resulta que le surge una idea que si no hubiera estado mal pues nunca habría surgido” (G5).

El discurso sobre la transformación en positivo de las consecuencias laborales de la crisis no es compartido, no obstante, por nuestro grupo de empleados públicos (G4). Se trata de un posicionamiento, también ideológico, que contrasta con las variaciones que acabamos de mostrar. La valoración del cambio es claramente negativa y se plantea en términos de pérdida de derechos adquiridos, de degradación de las condiciones de trabajo y salariales, así como de un marcado pesimismo de cara al futuro:

—Mal.

—Igual que ahora, mal, no como antes que era mejor [...] Nos hemos conformado con que ahora ya es lo normal. Esto ya es lo que hay. Ya los sueldos que había antes ya no son, ya no existen, se han volatilizado. Sin embargo, tú trabajas pues casi más que antes, porque hay más competencia, pero el sueldo son low cost. Y ya va a ser normal eso.

—A ver, yo pienso que el trabajo va a ir a mejor pero que no vamos a tener las condiciones que hemos tenido estos años atrás. A lo mejor trabajo sí hay, pero no va a estar tan valorado [...] Que no es que tuviera mucho valor, ¿no?, pero que por lo menos estaba remunerado.

—Hay una profesionalidad, una experiencia, y eso no se va a pagar ni se va a reconocer (G4)

En el extremo opuesto al resto de grupos encontramos el G1 con su vivencia directa del desclausamiento: pérdida de empleo, reducción del consumo a lo básico y replanteamiento de opciones vitales. El relato sobre el trabajo y su futuro contiene, en este caso, dos elementos: impotencia y

pesimismo. Por una parte, la impotencia se expresa asumiendo parte del discurso de los otros grupos como una realidad inevitable: la incertidumbre, la flexibilidad laboral y vital, el discurso del emprendimiento, el autoempleo y la responsabilidad individual se presentan como elementos incuestionables de una nueva realidad. La diferencia con el resto de grupos de clases medias más acomodadas radica en que, mientras otros grupos acaban integrando ese discurso en su bagaje, en el G1 los participantes lo asumen con impotencia: lo aceptan, pero no se ven con las suficientes capacidades para afrontarlo y son los únicos que siguen apelando con constancia a un Estado interventor que siga actuando sobre el empleo:

—Sí, de redirigir tu vida, de a lo mejor no estar encasillada en algo que ya veías que era hasta la muerte.

—La oportunidad de cambio está claro que se da. O sea, y que sería... la situación sería ideal para emprender si la situación para el emprendedor por parte del Estado favoreciesen el tema. Pero es que en el fondo no nos favorece. No hay...

—No hay ayudas de nada.

—Pero nada. Entonces la situación de cambio es complicadísimo... (G1)

En esta línea, el G1 se distancia del resto de grupos al describir la sociedad resultante de los cambios actuales como una realidad de creciente desigualdad, probablemente al ser el grupo que más expresa su sentimiento de haber sido “víctimas de la crisis”. Por otro lado, el grupo tiene dificultades para hallar un discurso alternativo que guíe sus argumentos, lo que se traduce en claro pesimismo, tanto hacia el presente como hacia el futuro del trabajo, con un poso importante de resignación.

4.2. Atribución de responsabilidades: la relación entre individuo y Estado

Los discursos grupales atribuyen las responsabilidades sobre la crisis, sobre los cambios en el trabajo o sobre la intervención social siguiendo el mismo patrón que acabamos de describir: existe, por una parte, consenso en todos los grupos a la hora de expresar cierta aceptación, tácita o explícita, de los recortes sociales y de la retirada del Estado, asumiendo el reto de definir los nuevos

límites de “lo público”. Sin embargo, las interpretaciones de la situación reflejan también la presencia de posiciones polarizadas o, al menos, algunas diferencias de matiz en coherencia con sus respectivas posiciones discursivas.

La responsabilidad en la crisis ocupa parte importante del discurso, ya que trata de dar respuesta a la formulación de que “hemos vivido por encima de nuestras posibilidades” (G1). La salida menos tensa es la que pretende integrar el reparto de culpas entre todos sin incidir excesivamente en ningún actor social: los individuos particulares y los actores del mercado, como las entidades financieras —“Favorecido por los bancos. Si los bancos no te lo dan...” (G1)— o los políticos, “Y mala gestión. Es que no solo la corrupción, es que es la mala gestión” (G1). Este debate, capaz de generar importantes controversias, se resuelve en este grupo incidiendo en que al menos parte de la sociedad, sobre todo las capas “menos educadas” (G1), han desarrollado comportamientos irresponsables, especialmente en términos de consumo. Por ejemplo, se orienta la discusión hacia el abuso de los instrumentos de crédito por parte de los particulares y a las decisiones individuales en el tiempo de la burbuja inmobiliaria, atribuyéndolas al desconocimiento o la incultura de parte de la población y sin valorar el interés de otras partes en la situación: “Eso ha sido muy gordo. Y tienes toda la razón de que la gente, la incultura de la gente ha llevado de una cosa a la otra” (G1).

Los grupos G2, G3 y G5, como hemos visto, focalizan buena parte de la responsabilidad sobre la crisis y sus consecuencias en los individuos y su capacidad para encontrar salidas personales a la situación, especialmente en la búsqueda de alternativas laborales y profesionales. Hay en ellos, no obstante, un equilibrio en la atribución de responsabilidades entre los propios individuos y el Estado. Aquí se desarrolla el discurso más central dentro del universo que estudiamos: la aceptación de que, desde el punto de vista de lo público, se han producido excesos de gasto —añadiendo a ello la valoración crítica de la corrupción— y que, en la sociedad que se proyecta tras la crisis, se ve necesario redefinir el ámbito de la intervención estatal. Como es de esperar, el G5, ideológicamente más liberal, es el que desarrolla un discurso que racionaliza más la delimitación de lo público:

—Sanidad y educación, y eso es en mi opinión lo principal. Sanidad y educación [...]

—Y servicios sociales.

—Ya, pero lo de los servicios sociales siempre, pero un pero, no por nada, sino porque el español se caracteriza por ser muy pícaro. Es verdad, y todos conocemos el que está cobrando el paro y está haciendo chapuzas, el que ha trabajado seis meses y ha cobrado luego un año (G5)

Todos los grupos vislumbran un futuro con un Estado recortado que únicamente se encargue de los “servicios públicos generales básicos”, aunque el fondo de los posicionamientos varía desde la aceptación militante de la idea por parte del G5 a una asunción de la realidad resignada en el G1. En cierto modo, la posición también es igualmente resignada en los otros grupos intermedios que, siendo críticos, siguen defendiendo el buen hacer del Estado que, siempre que sea virtuoso y honrado, justifica la asunción de responsabilidades por parte de los individuos:

—Yo creo que nuestra responsabilidad es pagar los impuestos para que la parte pública gestione bien esos impuestos [...]

—Yo pienso igual, pero teniendo en cuenta que también depende como compensemos [...]

—A ver, es que lo público está hecho por personas. Si cada persona asume personalmente su integridad o su honorabilidad o su honradez o su honestidad, ese conjunto de personas son las que forman el gobierno, son las que forman un país y son los que conformamos el mundo (G2)

La posición más crítica es la del G4, que es el grupo que más se distancia del discurso central. Estamos ante claros defensores del papel de un Estado fuerte que, no obstante, también deja espacio para la responsabilidad individual y para la crítica del mal funcionamiento de los poderes públicos como causante de la crisis:

—A ver, yo pienso que la responsabilidad es tanto del Estado como de nosotros. Nosotros tenemos que ser responsables con nuestros actos y si hay que contribuir, contribuir, si hay que mentalizarse a la hora de ahorrar y tal. Pero también el Estado nos tiene que

dar más facilidades, en lo social y en todo, que es beneficioso para todos.

—Sí, yo creo que es mayormente el Estado. Pero lo que no puede ser es estas políticas que han hecho de todos, que somos el país peor en todas las cosas, educación, mayor índice de drogadicción, de todo, es que está todo... (G4)

4.3. La dimensión moral: individualismo frente a solidaridad

La orientación de los discursos hacia la atribución de responsabilidades tiene un fuerte contenido moral, especialmente si se tiene en cuenta que en el momento de realización de las reuniones la corrupción estaba ocupando un lugar central en la agenda pública y en los medios de comunicación. La corrupción es identificada como una de las principales causas de las dificultades generadas durante la crisis y, aunque se refiere a los políticos y al Estado, también se socializa en la discusión: la corrupción se entendería en la medida en que la sociedad en su conjunto contiene muy diversas formas de corrupciones cotidianas. Se plantea la cuestión, por tanto, en los términos más generales de una especie de virtud pública que nace de los propios individuos. Se mencionan así comportamientos, según nuestros participantes, ampliamente extendidos socialmente:

—A nosotros, a todos ahora mismo salimos y se nos estropea el coche [...] y la primera pregunta que le haces tú al mecánico, oye, sin IVA, ¿no? [...]

—Tú también piensas que meterías la mano.

—Claro, pero sí es que oye, cuando estoy diciendo no me hagas factura...

—La estás metiendo a tu nivel (G2)

O bien, en ese mismo sentido, se menciona a individuos que se han aprovechado de los “generosos” servicios públicos:

—Generosidad mal interpretada, quizás.

—Sí, un poco picaresca también, ¿no? Porque es que luego la gente es eso.

—Creo que ha habido mucho gorrón, ha habido mucha gente que se ha aprovechado de los servicios.

—De los servicios sociales (G3)

Hay en los discursos grupales una clara presencia del individualismo de mercado. Esto explicaría a su vez la percepción pesimista y resignada de prácticamente todos los grupos ante las escasas posibilidades de movilización social que encuentran. Con alguna excepción, nuestros participantes observan y proyectan una sociedad pragmática en lo individual, pero con escasas herramientas para modificar los principales efectos derivados de la incertidumbre vital, el trabajo precario y el Estado reducido. Hay, no obstante, excepciones a esta regla, que la hallamos en un interesante contrapunto en el G1 que, desde la profunda resignación de la que parte, aboga en un momento de la discusión por dar una cierta esperanza a la solidaridad en el futuro por parte de las clases medias:

—Yo creo que va a ser más solidaria.

—Pero la gente es solidaria cuando no tiene, es graciosísimo.

—Es graciosísimo.

—Cuando no hay es cuando eres solidario y cuando tienes no eres nada solidario.

—La clase media se va a tener que ayudar los unos a los otros. [...] Y de quince a veinte años reconstruir la clase media. [...]

—La gente está sensibilizada, lo han despertado (G1)

5. Conclusiones

Los discursos producidos en los cinco grupos de discusión realizados en nuestra investigación reflejan la vivencia de los últimos cambios percibidos por parte de las clases medias en relación con la crisis y con aspectos centrales en el funcionamiento del mercado de trabajo, la potencialidad de la ciudadanía, la prevalencia de nuevos valores sociales y las posibilidades para la movilización. Sobre la base del concepto de *erosión de la ciudadanía* que plantea Turner (2016), asistimos al debilitamiento de las certezas asociadas a los derechos de ciudadanía, cuyo recorte, reducción y cuestionamiento se terminan comprendiendo y asumiendo con resignación. La focalización en un individuo responsable que ha de desenvolverse

solo, principalmente en el mercado de trabajo pero también en relación con el papel de un Estado escasamente interventor sobre las desigualdades, caracteriza empíricamente los procesos de precarización de la condición de ciudadanía y de polarización en la sociedad reseñados en la literatura: aun moviéndonos en un abanico bastante homogéneo de grupos de clases medias urbanas, las diversas experiencias de la crisis, particularmente con respecto a la pérdida de empleo, muestran un continuo de posibilidades ocupados en un extremo por aquellos que mantienen la salida individualista de la situación con fervor militante, mientras que en el lado contrario se muestran aquellos resignados que desconfían de las soluciones propuestas sin contar, no obstante, con argumentos suficientes para ofrecer discursos alternativos.

Nuestro trabajo aporta un análisis complementario a los resultados obtenidos en investigaciones cercanas (Alonso et al. 2016a; 2016b): la repetición del término incertidumbre caracteriza los discursos de nuestros grupos de discusión, así como la orientación moral del discurso, por ejemplo, al percibir la crisis como catarsis para un cambio en la sociedad y en los comportamientos individuales. La conciencia de la precariedad y el temor al desclasamiento son ciertos en los discursos que hemos analizado, aunque no resulten de una experiencia personal directa. No obstante, en consonancia con la literatura anterior, habría sido de esperar una valoración más crítica con el modelo de sociedad hacia el que nos estaríamos dirigiendo que, en nuestro caso, solo se produce desde la posición muy particular del grupo formado por empleados y funcionarios públicos.

Las mismas conclusiones se aplican en relación con la institución social del trabajo. Se refuerza así la idea de que entramos en un mundo de incertidumbre y precariedad en el que no se podrá esperar apenas nada de un Estado de “servicios básicos” y en el que el empleo deberá fiarse exclusivamente a la iniciativa y la capacidad de los individuos. Se asumen los postulados del “fundamentalismo de mercado” (Somers 2008) aunque, como hemos visto, aquí emerge una importante polarización, no solo de los discursos sino de las posiciones en toda la sociedad: las capas más acomodadas son las que ven con más optimismo sus posibilidades de adaptación al nuevo marco del

trabajo frente a quienes, en este tiempo de crisis, han vivido directamente la experiencia del desempleo y la dificultad de reinserción laboral.

Referencias

- Alonso, Luis Enrique (1998): *La mirada cualitativa en sociología*. Madrid: Fundamentos.
- Alonso, Luis Enrique (2007): *La crisis de la ciudadanía laboral*. Barcelona: Anthropos.
- Alonso, Luis Enrique; Fernández Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez Rojo, Rafael (2016a): “De la moral del sacrificio a la conciencia de la precariedad. Un análisis cualitativo de los discursos sobre la evolución de la crisis en España”. *Política y Sociedad*, 53 (2), 353-379. <https://doi.org/10.5209/rev.POSO.2016.v53.n2.49380>
- Alonso, Luis Enrique; Fernández Rodríguez, Carlos Jesús; Ibáñez Rojo, Rafael (2016b): “Entre la austeridad y el malestar: discursos sobre consumo y crisis económica en España”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 155, 21-36. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.155.21>
- Calzada, Inés; Gómez-Garrido, María; Moreno Fernández, Luis; Moreno-Fuentes, Francisco Javier (2013): “Regímenes de bienestar y valores en Europa”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 141, 61-90. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.141.61>
- Carreira da Silva, Filipe (2013): “Outline of a social theory of rights: A neo-pragmatist approach”. *European Journal of Social Theory*, 16 (4), 457-475. <https://doi.org/10.1177/1368431013484001>
- Conde, Fernando (2009): *Análisis sociológico del sistema de discursos*. Madrid: CIS.
- Gal, John (1998): “Formulating the Matthew Principle: on the Role of the Middle Classes in the Welfare State”. *Scandinavian Journal of Social Welfare*, 7 (1), 42-55. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2397.1998.tb00274.x>
- Goodin, Robert; Le Grand, Julian (1987): *Not only the poor: the middle classes and the welfare state*. London: Allen & Unwin.
- Gutiérrez Brito, Jesús (2008): *Dinámica del grupo de discusión*. Madrid: CIS.
- Hammar, Thomas (1990): *Democracy and the Nation State. Aliens, Denizens and Citizens in a World of International Migration*. Aldershot: Avebury.

- Heater, Derek (1999): *What is Citizenship?* Cambridge: Polity Press.
- Ibáñez, Jesús (1979): *Más allá de la sociología. El grupo de discusión: teoría y crítica*. Madrid: Siglo XXI.
- Isin, Engin; Turner, Bryan (2007): "Investigating Citizenship: An Agenda for Citizenship Studies". *Citizenship Studies*, 11 (1), 5-17.
<https://doi.org/10.1080/13621020601099773>
- Marshall, Thomas Humphrey (1950): *Citizenship and Social Class and Other Essays*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Martín Pérez, Alberto; Martín Coppola, Eva; Gentile, Alessandro; Gutiérrez Sastre, Marta (2012): "Representaciones de la ciudadanía en los servicios públicos: reconocimiento, mérito y autonomía". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 139, 189-200.
<https://doi.org/10.5477/cis/reis.139.189>
- Martín Pérez, Alberto; Fernández de Mosteyrín, Laura; Martín Coppola, Eva (2014): "El impacto de la crisis socioeconómica en las bases de legitimación del Estado de bienestar: un programa de investigación". En: E. Almeda, L. Arroyo, M. Pradel y J.M. Rotger (Eds.), *Ambits de recerca y metodologies en sociologia* (pp. 29-37). Barcelona: Edicions de la Universitat de Barcelona.
- Martín Pérez, Alberto (2016): "El concepto de ciudadanía en la obra de Dominique Schnapper: entre el tipo ideal sociológico y el ideal de sociedad democrática". *Política y Sociedad*, 53 (1), 101-121.
https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n1.47511
- Nash, Kate (2009): "Between Citizenship and Human Rights". *Sociology*, 43, 1067-1083.
<https://doi.org/10.1177/0038038509345702>
- Newman, Janet (2007): "The 'double dynamics' of activation: Institutions, citizens and the remaking of welfare governance". *International Journal for Sociology and Social Policy*, 27 (9-10), 364-375.
<https://doi.org/10.1108/01443330710822066>
- Scheve, Christian von; Zink, Veronika; Ismer, Sven (2016): "The Blame Game: Economic Crisis Responsibility, Discourse and Affective Framings". *Sociology*, 50 (4), 635-651.
<https://doi.org/10.1177/0038038514545145>
- Schnapper, Dominique (2002): *La démocratie providentielle. Essai sur l'égalité contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Schnapper, Dominique (2014): *L'esprit démocratique des lois*. Paris: Gallimard.
- Segall, Shlomi (2004): "Bringing the Middle Classes Back In' An Egalitarian Case for (Truly) Universal Public Services". *Ethics and Economics*, 2 (1), 1-7.
- Silbey, Susan (2010): "Legal Culture and Cultures of Legality". En: J. Hall, L. Grindstaff y M. Lo (Eds.), *Handbook of Cultural Sociology* (pp. 470-479). London: Routledge.
- Somers, Margaret (2008): *Genealogies of Citizenship. Markets, Statelessness, and the Right to Have Rights*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Somers, Margaret; Roberts, Christopher (2008): "Toward a New Sociology of Rights: A Genealogy of 'Buried Bodies' of Citizenship and Human Rights". *Annual Review of Law and Social Science*, 4, 385-425.
<https://doi.org/10.1146/annurev.lawsocsci.2.081805.105847>
- Soysal, Yasemin (1994): *Limits of Citizenship. Migrants and Postnational Membership in Europe*. Chicago: University of Chicago Press.
- Svallfors, Stefan (1999): "The middle class and welfare state retrenchment: Attitudes to Swedish welfare policies". En: S. Svallfors y P. Taylor-Gooby (Eds.), *The End of the Welfare State?* (pp. 34-51). London: Routledge.
- Turner, Bryan (1990): "Outline of a theory of citizenship". *Sociology*, 24 (2), 189-214.
<https://doi.org/10.1177/0038038590024002002>
- Turner, Bryan (2001): "The erosion of citizenship". *British Journal of Sociology*, 52 (2), 189-209.
<https://doi.org/10.1080/00071310120044944>
- Turner, Bryan (2016): "We are all denizens now: on the erosion of citizenship". *Citizenship Studies*, 20 (6-7), 679-692.
<https://doi.org/10.1080/13621025.2016.1191432>

LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD LINGÜÍSTICA EN LA EMPRESA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO DE ESTUDIOS DE CASO EN BARCELONA

THE MULTILINGUAL DIVERSITY MANAGEMENT AT WORK: A CASE STUDY COMPARATIVE ANALYSIS IN BARCELONA

Alejandro Godino

Antonio Martín

Oscar Molina

Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT) – Universitat Autònoma de Barcelona

alejandro.godino@uab.es | antonio.martin@uab.es | oscar.molina@uab.es

Resumen

La diversidad lingüística en el entorno de trabajo se ha convertido en un desafío clave para las relaciones laborales en Europa como resultado de la interacción cada vez más frecuente entre trabajadores de diferentes países debido a los flujos migratorios. Barcelona es un buen ejemplo de estos escenarios, donde se presentan cotidianamente interacciones entre trabajadores locales y migrantes (tanto europeos como extracomunitarios), con el añadido de la existencia de dos lenguas oficiales. Desarrollamos un análisis de estudios de caso (considerando variables como el ámbito sectorial, el grado de cualificación, el papel de los sindicatos, el tamaño y tipo de empresa así como el porcentaje de migrantes y el nivel de feminización) para analizar los condicionantes de la diversa gestión de la diversidad lingüística en la empresa y sus consecuencias sobre las relaciones laborales.

Palabras clave: Gestión de la diversidad; Multilingüismo; Relaciones laborales; Migraciones; Organización del trabajo

Abstract

Linguistic diversity in the workplace has become a key challenge for industrial relations in Europe due to the increasingly interaction between workers from different countries due to migratory flows. Barcelona is a good example of these scenarios, where there are daily interactions between local and migrant workers (both European and non-EU), with the addition of the existence of two official languages. We developed an analysis of case studies (considering variables such as the economic activity, qualification level, trade unions role, firm size as well migrants and women percentage) to analyze the determining factors of the diverse management of multilingualism at work and its consequences on industrial relations.

Keywords: Diversity Management; Multilingualism; Labor Relations; Migrations; Work Organization



Sumario

1. Introducción: diversidad lingüística y cultural en el entorno de trabajo	28
2. Geografías de la diversidad lingüística: el caso de Barcelona	29
3. Estudios de caso	30
3.1. Caso de estudio I: empresa de construcción	30
3.2. Caso de estudio II: multinacional de <i>contact center</i>	33
3.3. Caso de estudio III: <i>Startup</i> tecnológica	36
4. Conclusiones	38
5. Anexo. Lista de entrevistados	39
5.1. Estudio de caso I: empresa de construcción	39
5.2. Estudio de caso II: empresa de <i>contact-center</i>	40
5.3. Estudio de caso III: <i>startup</i> tecnológica	40
Referencias	40

Referencia normalizada

Godino, Alejandro; Martín, Antonio; Molina, Oscar (2018): “La gestión de la diversidad lingüística en la empresa: un análisis comparativo de estudios de caso en Barcelona”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 27-41. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.62>

1. Introducción: diversidad lingüística y cultural en el entorno de trabajo

La diversidad lingüística en el entorno de trabajo se ha convertido en un desafío clave para las relaciones laborales en Europa como resultado de la interacción cada vez más frecuente entre trabajadores de diferentes países debido a los flujos migratorios provenientes tanto de fuera de las fronteras europeas como las que son fruto de una creciente circulación de trabajadores europeos. Si bien la diversidad es una fuente de innovación que puede proporcionar ventajas competitivas a las empresas, también ser causa de malentendidos y conflictos en el lugar de trabajo que pueden provocar efectos negativos para las organizaciones como el bajo rendimiento, el ausentismo y la desmotivación (Bassett-Jones 2005); así como para los propios trabajadores, pudiendo dar lugar a una serie de riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo, la discriminación y el abuso laboral (Trajkovski y Loosemore 2006; Piller 2016). Aun así, algunos autores señalan la gestión de la diversidad estrictamente como la secuencia de estrategias para alcanzar una mejor representación en el empleo de colectivos excluidos (Wrench 2007).

En respuesta a estos retos, el concepto de “Gestión de la diversidad” fue desarrollado institucionalmente en el contexto del año europeo de la igualdad de oportunidades y lucha contra la discriminación, definiéndolo como “el desarrollo activo y consciente de un proceso de aceptación y utilización de ciertas diferencias y similitudes como potencial en una organización” (Keil et al. 2007: 6), señalando que es un proceso que crea valor añadido a la empresa, de gestión comunicativo, basado en valores y orientado hacia el futuro. En suma, el propósito es apoyar y dar forma al desarrollo de políticas anti-discriminación adecuadas y efectivas en la UE-25. Para eso, el estudio de Keil et al. detectaba diversos casos de “buenas prácticas” en convenios colectivos, así como en empresas en la gestión del multiculturalismo.

Entendemos que la gestión del multilingüismo en la empresa es una cuestión estrechamente relacionada con otros aspectos tales como el origen, la etnia, la raza, el género y la cultura. En suma, la variable de la lengua interactúa con otras variables relacionadas con la condición de inmigrante y su posible discriminación. La percepción de discriminación por razones lingüísticas y culturales es muy baja en el conjunto de la población europea y española en particular. No obstante, la percepción de discriminación es mayor entre los inmigrantes (3,5%) que entre los nativos (1%) en

Europa (European Social Survey 2014). Es decir, el estudio de la discriminación por la lengua es difícilmente separable de otras variables asociadas a la condición de inmigrante. Por tanto, la gestión del multilingüismo y del multiculturalismo es paralela en la gestión empresarial a través de las políticas de igualdad y de la gestión de la diversidad.

2. Geografías de la diversidad lingüística: el caso de Barcelona

Si bien la interacción idiomática es un fenómeno en parte espontáneo, en todas las sociedades ha habido de forma estructural esfuerzos políticos para influir en el comportamiento para adquirir el lenguaje local, la estructura y la asignación funcional de códigos lingüísticos como mecanismo de adquisición de determinados valores sociales. En otras palabras, es una forma de regulación relacionada con objetivos no lingüísticos, como la protección del consumidor, el intercambio científico, la integración nacional, el control político, el desarrollo económico, la creación de nuevas élites o el mantenimiento de las élites locales existentes (Alarcón 2002).

A ese respecto, es relevante el perfil de migrantes en cada contexto para comprender las estrategias de las instituciones y de las organizaciones en lo que se refiere a la gestión de la diversidad. El flujo de inmigración en España comenzó a crecer en la década de 1990 y fue especialmente intenso durante el ciclo económico expansivo de 1995 a 2007, con migrantes provenientes principalmente de Marruecos, Perú, Ecuador y Rumania, y con un perfil eminentemente no cualificados debido al modelo de producción español (Reher y Requena 2009). Otra característica de la inmigración es que muchas mujeres inmigrantes trabajan en hogares: en la década de 1980 estas mujeres eran en su mayoría Filipinas, y el flujo fue manejado en gran medida a través de las redes sociales de la Iglesia Católica. Sin embargo, desde la década de 1990, la inmigración de mujeres de América Latina ha aumentado.

Como resultado de la crisis económica y el desempleo, la inmigración a España cayó drásticamente

entre 2008 y 2014 y fue controlada por cuotas. Las cuotas han tenido como objetivo canalizar el flujo de inmigración hacia ciertos sectores, particularmente el trabajo doméstico en contratos de trabajo temporal y el sector de la construcción. Los inmigrantes que han superado las cuotas se han visto obligados a permanecer al menos un año en el territorio y en el sector para el que fueron contratados, pero la mayoría de ellos cambiaría un año después a otros sectores con mejores salarios (Miguélez y López-Roldán, 2014). Así, desde 2008, en el marco de la crisis económica y el desempleo, la política de inmigración se ha vuelto más restrictiva, con un mayor control de las fronteras. A esto debemos agregar otras formas de restricción invisible y los efectos de la movilidad laboral intraeuropea. De hecho, en España y en la UE se han colocado varios obstáculos reglamentarios en el camino del principio de libre circulación.

En Cataluña, la inmigración representa el 15,9% de los empleados, hablándose hasta 160 lenguas (Jódar, Alòs, Boso, Garrell, y Guiu 2011). En lo que se refiere a las lenguas oficiales, durante el período de crisis ha habido un descenso del catalán como lengua habitual. Actualmente, en torno al 43,6% de la población en Cataluña mantiene el castellano como idioma habitual, un 40,8% con el catalán y un 14,5% ambas, mientras que un 1% habla de forma habitual otras lenguas (Centre d'Estudis d'Opinió 2017). La elección lingüística, por su parte, es resultado de normas sociales interiorizadas y generalmente inconscientes y automáticas, característica de sociedades lingüísticas mixtas como la catalana (Riera 2016). Siguiendo con los datos del CEO, existe una tendencia a que a mayor nivel de ingresos, exista un mayor uso del catalán como lengua habitual, mientras el castellano es mayoritario en niveles de ingresos más bajos (CEO 2017). Estas dinámicas hacen que el catalán se convierta en un recurso social para acceder a determinadas esferas de la vida pública al tiempo que se activen mecanismos de atribución social vinculando el no uso de este idioma con situaciones de marginación social (Woodlard 2003). A su mismo tiempo, estos mecanismos tienen impacto tanto sobre el acceso al empleo como en las posibilidades de promoción dentro de las empresas (Solé, Alarcón, Garzón y Terrones 2005; Alarcón y Heyman 2014). En general, el conocimiento del catalán es importante para la

movilidad ascendente, para el cambio de profesión y para mejorar la posición social. De esa manera, el catalán se convierte en una referencia importante para los inmigrantes, pero especialmente para los descendientes de inmigrantes de segunda y tercera generación. El lenguaje puede funcionar como una barrera para acceder al mercado laboral, particularmente al empleo en la administración pública donde existen mecanismos de "cierre social" para reducir la competencia, convirtiéndose en un mecanismo a partir del cual el grupo lingüístico dominante mantiene sus privilegios (Solé et al. 2005). Escenarios que toman matices propios en el área metropolitana de Barcelona, con una trayectoria en la recepción de flujos migratorios, con una presencia importante de población castellano parlante y con una creciente presencia de trabajadores extranjeros en perfiles tanto intensivos como de alta cualificación.

3. Estudios de caso

Expuesta la importancia que la diversidad lingüística y la diversa gestión que pueda tener sobre la trayectoria laboral de las personas migrantes, resulta importante estudiar cómo se materializan estos distintos modos de gestión en las empresas. Desarrollamos un análisis organizacional a través de la metodología de los estudios de caso, donde cada caso es un centro de trabajo (Coller 2005; Yin 1994). Nos focalizamos así en tres casos empresariales distintos, considerando variables como el ámbito sectorial, el grado de cualificación, el papel de los sindicatos, el tamaño y tipo de empresa, así como el porcentaje de migrantes y el nivel de feminización.

Así, se ha llevado a cabo el estudio de tres centros de trabajo ubicados en la ciudad de Barcelona donde la presencia del multilingüismo es relevante por diversos motivos: por la presencia importante de un perfil de migrantes con tendencia a cubrir ocupaciones intensivas y descualificadas; también por la presencia creciente de otro perfil de migrantes generalmente comunitarios atraídos en parte por la presencia de empresas tecnológicas internacionales; y por la presencia de dos idiomas oficiales en la ciudad con las diversas situaciones de gestión de la diversidad que ello pueda generar. De ese modo, siguiendo todos los criterios

anteriores, hemos seleccionado para el presente estudio una empresa del sector construcción dedicada a la inserción laboral de colectivos vulnerables; un centro de trabajo de una multinacional de servicios de *contact-center*; y una *start-up* tecnológica especializada en el desarrollo de una plataforma online para empresas.

3.1. Caso de estudio I: empresa de construcción

La construcción ha sido un sector en declive desde el inicio de la crisis económica en España. Mientras en 2007 un 12,7% del empleo en España se encontraba en la construcción, en 2014 llegaría a sus niveles más bajos con un 5,6% del total de empleo en España (Instituto Nacional de Estadística 2015). Así mismo, la destrucción de empleo en el sector también ha tenido su impacto sobre la composición del empleo según el tamaño de empresas. Mientras en 2007 la mayoría de trabajadores se ubicaban en empresas grandes de más de 250 trabajadores, en 2011 se invertiría esa tendencia, predominando el empleo del sector en pequeñas empresas de menos de 10 trabajadores (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013). Así mismo, es un sector eminentemente masculinizado, con un 92,45% de hombres. Respecto al origen de los trabajadores, existe una ligera mayor proporción de migrantes en el sector respecto a la media de la economía, en torno a un 2% más (Encuesta de Población Activa 2015). Así mismo, entre estos también es superior la proporción de migrantes originarios de países no castellanoparlantes.

Es particularmente relevante destacar la tendencia que existe en el mercado de trabajo español a que los trabajadores inmigrantes ocupen los empleos más peligrosos y precarios, situación empeorada durante el período de crisis económica (Alós 2014). Esta tendencia tiene un componente de mayor riesgo en la construcción. Así, los trabajadores inmigrantes de la construcción han sido más propensos a sufrir accidentes laborales que los autóctonos, teniendo una mayor participación proporcional en los accidentes laborales con baja médica (Hernández 2012).

Así, la gestión de la diversidad y el multilingüismo en la construcción ha estado enfocada en las políticas anti-discriminatorias, sino también en la Prevención de Riesgos Laborales, entendiéndose

que la diversidad lingüística puede suponer un problema de comunicación que incremente los riesgos laborales. De ese modo, los agentes sociales han trasladado este asunto en el V Convenio colectivo del sector de la construcción, en el que se establece la obligación de formar a los trabajadores en materia de prevención de riesgos laborales, con una especial puntualización:

Además y teniendo en cuenta la presencia de los trabajadores inmigrantes en el sector, la formación e información dirigida a estos trabajadores será la adecuada y necesaria a sus características, especialmente en el caso de que desconozcan el idioma español. (BOE-A-2012-3725, pag. 23838).

Por tanto, es de relieve observar el idioma específico utilizado en la formación e información sobre prevención sobre riesgos laborales para los trabajadores extranjeros, así como el soporte de esa formación, es decir, el apoyo en medios visuales, la traducción simultánea, la complementación de esa formación con indicaciones adecuadas en el centro de trabajo.

La empresa estudiada es una fundación social especializada en la inserción laboral de colectivos en riesgo de exclusión y con dificultades de inclusión en el mercado de trabajo (migrantes, discapacitados, parados de larga duración, ex-presidarios, etc.). Tal como apunta el Director de la División de Construcción (CS1¹) "cada trabajador tiene un contrato laboral, pero además tiene un contrato social, que es el itinerario de inserción personalizado que lo firma el trabajador social, el usuario y el director de área". La gran mayoría de trabajadores que entran con el itinerario de inserción son extranjeros (CS1). Así mismo el término de duración de este itinerario de inserción es limitado. "Al ser una empresa de tránsito, intentamos que las personas estén dos años. [...]. Pensamos que la persona que ha perdido hábitos laborales, en dos años los puede recuperar". En todo caso, este período de dos años responde igualmente a razones de rotación "Si no, no nos diferenciaríamos de cualquier empresa privada

del sector. Para nosotros a los dos años tiene que 'buscarse la vida'".

Desarrollan actividades en la construcción (principalmente reformas), el medio ambiente (gestión de residuos) y tiendas de ropa (reciclaje de ropa para su reutilización). La fuerza de trabajo de la empresa suele rondar los 200 trabajadores (236 en 2012, 213 en 2013 y 231 en 2014). En el momento en el que se desarrolló el trabajo de campo de este estudio (diciembre de 2015) el personal es de 130 trabajadores, siendo 29 de ellos extranjeros (la mayoría de ellos procedentes de Marruecos y algunos otros de Pakistán y Malí).

3.1.1. Lengua, formación y entendimiento de derechos laborales

Todos los entrevistados (trabajadores, Dirección y Comité) afirman que la lengua vehicular en la empresa es el español. Desde Dirección, reconoce que en las oficinas de administración se usa en mayor medida el catalán (donde trabajan solo catalanes), mientras los operarios usan el castellano porque "hay mucho extranjero" (CS1). Aun así, se reconoce que muchos trabajadores extranjeros tienen dificultades para comprender el idioma, lo que puede ser un problema de seguridad en la obra si no hay una comunicación adecuada (CS1, CS2 y CS4).

Precisamente, en el caso de los trabajadores marroquíes, el uso del árabe entre ellos es habitualmente un mecanismo de verificación de la información que han recibido sobre diferentes aspectos del proceso de trabajo. "La falta de entendimiento del idioma influye sobre todo en que a esa gente no la puedes mandar a hacer según qué trabajo" (CS5), como por ejemplo el trato con clientes. También es un problema de seguridad cuando están en obra sin haber entendido las indicaciones (CS1). Por todo ello, las interacciones en árabe entre trabajadores marroquíes son habituales. Aunque la cotidianeidad hace que el uso del árabe sea habitual para las interacciones sociales en general y no sólo sobre el contenido del trabajo (CS3, CS4 Y CS5): "Entre nosotros hablamos el árabe o el marroquí mezclado con un poco de castellano".

Si bien, desde Dirección lo niegan: "Los trabajadores marroquíes hablan entre ellos español"

¹ La nomenclatura CS se referirá a aquellos entrevistados de la empresa de construcción, CC para la empresa de Contact Center e IT para la start-up tecnológica. Para más información, consultar la tabla A1 en Anexo.

afirman en la dirección de la empresa. El escenario contrario es considerado negativo desde Dirección: "Cuando tienes un grupo alto de trabajadores de un país es malo porque entre ellos se entienden y se crean guetos. Eso aquí no pasa, o dejó de pasar. Primero porque estamos todos mezclados y segundo porque se habla en castellano. Porque si no altera la convivencia del grupo." A ese respecto, se hace hincapié en el concepto de convivencia: "Para nosotros es muy importante la convivencia, el trabajo en equipo. Los equipos son normalmente de dos a cuatro personas que trabajan en pisos. Y si en un equipo hay dos o tres marroquíes (o pakistaníes o rumanos) no están conviviendo con el resto. Yo no quiero que sean amigos de nadie, pero que se lleve bien con todo el mundo." Por tanto, para que exista esa buena convivencia, desde Dirección es fundamental que sólo se hable español entre los trabajadores, siendo una de las formas de conseguirlo la dispersión de trabajadores de la misma comunidad para evitar guetos lingüísticos y culturales.

Desde el Comité, sin embargo, consideran "normal que si están entre marroquíes (o pakistaníes), hablen en su idioma. Se sienten fuera de su tierra y cuando se encuentran a un compañero pues siguen con sus costumbres" (CS2). "Los trabajadores extranjeros se sienten más cómodos así" (CS5). En ese sentido, se muestran más flexibles, pero anteponiendo el respeto hacia trabajadores españoles: "Los trabajadores marroquíes, por respeto, cuando hay un español, hablan español. Y si no lo hacen, se les dice: 'Oye, somos más personas, intentad hacerlo para que nos enteremos todos.' Pero si están solos hablan marroquí" (CS2).

Este tipo de situaciones pueden ser motivo de reticencias y situaciones leves de conflicto entre españoles y marroquíes. Algunos trabajadores (CS5) lo ejemplifican con situaciones en las que los españoles se sienten desconfiados del contenido de las conversaciones de los marroquíes. Situaciones que a veces derivan en discursos xenófobos, considerando injusto que se de trabajo a inmigrantes cuando "hay mucho trabajador autóctono en paro" (CS5). Los trabajadores extranjeros argumentan que muchas de las ocasiones en las que hablan en árabe delante los españoles, es porque algún marroquí aun no entiende bien el español y necesita intermediación y apoyo de sus compañeros marroquíes. Aun así, la mayoría

asume el modelo *asimilacionista* de la empresa: reconocen que el camino es la integración a través del aprendizaje del idioma y el respeto por las costumbres (CS3 y CS4). Así mismo, todos valoran el esfuerzo de la empresa por dar oportunidades laborales a los inmigrantes y apoyarles con cursos de idiomas.

Existe, por tanto, el uso del español como mecanismo de control y respeto mutuo entre trabajadores autóctonos e inmigrantes, minimizando así el uso tanto del catalán como del árabe. En todo caso, este tipo de situaciones han dejado de ser conflictivas con el tiempo porque el perfil de inmigrante que trabaja en la empresa ha cambiado a medida que ha avanzado la crisis. Ahora prácticamente todos los extranjeros que entran en la empresa hablan perfectamente español, a diferencia de antes. Desde el comité (CS5) señalan que esto no es casual, afirmando que la empresa ahora tiene mayor disponibilidad de extranjeros sin problemas para entender el español y los prioriza. Desde la propia Dirección (CS1), se reconoce que hoy día, antes de escoger alguien con dificultades idiomáticas, se calcula cuántos trabajadores en la misma situación tiene en diferentes categorías, cuántos que hablen bien castellano y también su idioma para ser posibles compañeros-intermediarios.

La mayoría de entrevistados (CS2, CS3, CS4 Y CS5) reconocen que bien han afrontado situaciones en las que tenían problemas para entender sus derechos laborales por motivos de idioma o bien conocían situaciones similares de compañeros. "Creo que el idioma sí es un problema para comprender tus derechos. No tienes la capacidad de defenderte" (CS4).

El primer recurso utilizado generalmente es pedir ayuda a compañeros del mismo origen que comprendan mejor el español. Así mismo, todos los entrevistados (salvo Dirección) señalan el Comité como el recurso principal de los trabajadores extranjeros para comprender el contenido de sus contratos y articular sus demandas laborales. El presidente del Comité es marroquí, lo que facilita este tipo de interacción.

Así mismo, los trabajadores también hacen un uso cotidiano de la abogada que vinculada al Comité. Es el caso del entrevistado CS3, que solicitó a un

miembro del comité marroquí intermediar del árabe al español para hablar con ella.

En todo caso, todos los trabajadores afirman que “al final es una responsabilidad de la persona, no de la empresa” (CS4), es decir, reside en el trabajador la obligación de tener un nivel mínimo de español para poder comprender sus derechos laborales. Actualmente el Comité lo forman tres trabajadores, dos de ellos marroquíes. Existe una alta consideración del Comité por parte de los trabajadores extranjeros entrevistados. El hecho de que su presidente sea marroquí influye en ese aspecto. Como ya se ha apuntado, el Comité es un recurso muy recurrido por los extranjeros que trabajan en la empresa y la figura del presidente es fundamental, con buenos vínculos tanto con la dirección como con los trabajadores recién entrados en la empresa.

3.2. Caso de estudio II: multinacional de *contact center*

El sector de *contact-center* es una de las actividades económicas que mejor evidencian el impacto de la globalización y de las tecnologías de la información sobre el mercado de trabajo (Aneesh, 2015). El sector vive inmerso en la articulación de prácticas empresariales de *outsourcing* a nivel global, proveyendo a otras organizaciones empresariales de servicios de atención y venta al cliente. De ese modo, la existencia de entornos multilingüísticos en el sector es habitual.

Así, un 9.9% de los trabajadores del sector en España son extranjeros (Ministerio de Empleo y Seguridad Social 2013). Así mismo, es un sector feminizado (el 61.7% son mujeres) y joven (el 50% tiene 35 años o menos). La mayoría de categorías profesionales del sector son de media cualificación (86.4%), con una amplia presencia de la figura del Agente Telefónico. Respecto al tipo de contrato, los temporales son mayoritarios (50.5%), así como las jornadas a tiempo parcial (47.9%). Los salarios bajos y medios-bajos también son generales (53.2%). Hablamos, por tanto, de trabajadores con trayectorias cortas en sus empresas, en las que existe un nivel alto de rotación.

Es relevante mencionar que el convenio colectivo vigente del sector (Boletín Oficial del Estado

2017) incluye un plus salarial para aquellos trabajadores a los que se exija para el desarrollo de su actividad la utilización de uno o más idiomas extranjeros. Así mismo, este convenio hace hincapié en el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación, mencionando las razones de lengua.

La empresa es una multinacional americana enfocada en el negocio del *contact-center* con más de 64.000 empleados en todo el mundo. En España tienen cuatro sedes. Dos en Sevilla, una en Madrid y una en Barcelona, con unos cuatro mil empleados aproximadamente, de los cuales 750 se encuentran en Barcelona. De estos, el 70% son mujeres. La edad media es de 33 años. En cuanto al nivel de estudios hay una gran diferencia entre lo que son campañas nacionales de lo que son campañas multilingües. En las campañas nacionales, el nivel de estudios es básico. Pero en las campañas de trabajo multilingües, el 70% son licenciados (muchos han venido a estudiar).

La diferencia de Barcelona respecto a las sedes del resto del mundo es su carácter de *hub* (centro) multilingüe. Es decir, la compañía invierte en Barcelona por la diversidad de la propia ciudad para que, así, se instalen clientes a nivel multilingüe. El centro de Barcelona cuenta con un 45% de trabajadores de diferentes países de Europa (el más representativo es Francia, seguido de Italia). CC1 (Directora de RRHH) aduce este hecho a “un tema de costes y porque Barcelona es principalmente una de las ciudades europeas que es económicamente más barata para tener a una persona multilingüe trabajando, pero es que además el personal que tiene es nativo, a diferencia de otras ciudades más baratas como Belgrado o Lisboa”, aspectos que son valorados por muchos clientes.

Respecto a las condiciones de trabajo de los propios trabajadores, desde la dirección de R.R.H.H. aseguran que el sector de *contact-center* cuenta con unos márgenes muy ajustados y con unos costes salariales muy altos que no permiten mucha flexibilidad, no teniendo prácticamente nada más que ofrecer que un salario en base a convenio. “¿Eso qué hace? Que tengamos movilidad en esos perfiles, que se vayan y que mientras estén, el nivel de exigencia hacia la compañía sea muy alto, por lo que la insatisfacción de esa gente trabajando con nosotros es alta”, asevera CC1 durante la entrevista. En ese sentido, el nivel de rota-

ción dentro de la empresa es alto, siendo el tiempo medio de los empleados en el centro de Barcelona de tres años. La mayor parte de los contratos a los agentes telefónicos es de obra y servicio, estando estos vinculados a la vigencia de la campaña firmada entre la empresa y el cliente. En el caso de que una campaña termine y comiencen a trabajar en otra, son despedidos y contratados de nuevo al cabo de una semana (entrevista CC3). También hay casos de contratos permanentes una vez los agentes superan un período de años, pero la perdurabilidad de estos contratos está ligada de igual modo a la vigencia de la relación cliente-proveedor.

3.2.2. Burbujas lingüísticas y culturales

Así mismo, es reseñable hacer hincapié en la disposición de la arquitectura y el espacio. El edificio de la compañía en Barcelona cuenta con seis plantas. La primera de ellas está dedicada a departamentos de Administración y soporte, donde se encuentra RRHH. Cada una del resto de plantas está dedicada íntegramente a los proyectos desarrollados para un sólo cliente. De ese modo, por ejemplo, en la planta cuatro se concentran exclusivamente los equipos dedicados a cliente específico de electrodomésticos. Así mismo, los trabajadores de cada planta están también divididos espacialmente por origen, con el único nexo común del Project Manager.

Desde RRHH se interpreta la presencia del multilingüismo y la diversidad cultural en la empresa como elementos de enriquecimiento personal: “[...] al final estás trabajando con alemanes, con ingleses, con holandeses, con franceses, con italianos, con españoles, con catalanes... [...] Eso te enriquece solamente con el trato que cada uno te exige culturalmente”. Sin embargo, la forma en que están divididos los equipos nacionales en la mayoría de departamentos no facilita que haya una interacción entre trabajadores de diferentes nacionalidades.

En parte, es una razón de tamaño que los equipos nacionales estén divididos para que los agentes telefónicos hagan una inmersión completa en el idioma cuando llegan al trabajo para que los clientes perciban un uso totalmente nativo del idioma. “Si los agentes no son nativos, los clientes que llaman se muestran generalmente desconfia-

dos”. Es por eso que esta división de los equipos nacionales (así como que todos sean nativos) es mayoritariamente una exigencia del cliente (empresa contratadora). Este tipo de dinámicas se traslada al ámbito social y personal. En RRHH reconocen que “normalmente se forma un poco de gueto” (CC1), aunque argumentan que se debe a que su “afinidad idiomática” y a que son “culturalmente iguales”. Así lo comparte la entrevistada CC4, afirmando que “cuando estás en el extranjero es normal que hables más con alguien de tu país. Encajas más con esa persona. Hay más facilidad para expresarte”. Aunque reconoce que “tampoco hay mucho tiempo para hablar con los demás”.

En todo caso, todos los trabajadores entrevistados reconocen que la lengua que usan mayormente es su idioma nativo, no sólo con el cliente sino entre compañeros. Los coordinadores de equipo generalmente también son de la misma nacionalidad, reforzando estas dinámicas. Se crean, así, “burbujas culturales e idiomáticas” que reproducen los modos y las interpretaciones del país de origen de los trabajadores.

Sin embargo, existe un departamento de menor tamaño al resto en la empresa dedicado a una compañía de reservas de vuelos. Todas las nacionalidades están mezcladas, distribuidas de forma indiferente ya que el cliente no obliga a lo contrario. Allí, el entrevistado CS3 trabaja durante la mitad del año de verano, lo que le permite reconocer que existe un mejor ambiente y una mayor interacción con trabajadores de otras nacionalidades que en el departamento de electrodomésticos (donde trabaja en invierno). “En el otro departamento son mucho más estrictos. Quieren que solo hablemos italiano entre nosotros. [...] En este departamento se habla más español entre nosotros.” De ese modo, se establece una mayor interacción entre trabajadores extranjeros y autóctonos.

Esta directriz por parte de la empresa en focalizar toda la interacción y proceso de trabajo de los agentes telefónicos en su idioma nativo no se traduce posteriormente en una facilitación del entendimiento de sus derechos laborales. Las lenguas oficiales en el centro de trabajo son el inglés y el español, aunque este último no es un requisito para trabajar como agente telefónico. Sin embargo, la directora de RRHH reconoce que

la lengua que se utiliza para hablar con ellos es el español y que, incluso, el contrato de trabajo está en español. Para eso, dedican en RRHH “el tiempo que ellos necesiten hasta entenderlo”. Por esa razón, afirman, los empleados del Departamento de RRHH realizan clases de inglés. Sin embargo, el miembro del Comité entrevistado (CC2) asegura que en diversas ocasiones diferentes trabajadores han acudido a él porque no entendían el español de los documentos de RRHH. “El problema fundamental de las barreras lingüísticas no es el del entendimiento entre compañeros durante el trabajo. Es sobre la comprensión de los derechos que tiene cada trabajador” (CC2). En ese sentido, uno de los trabajadores entrevistados (CC3) asegura que “los trabajadores no necesitan obligatoriamente el español para trabajar, pero para relacionarse y poder defenderse bien en la empresa sí es necesario”.

La propia directora de RRHH reconoce que algunos trabajadores extranjeros le generan más problemas que los autóctonos en la reivindicación de sus derechos. Por ejemplo, afirma que “los alemanes son muy exigentes y desconfiados firmando el contrato porque no entienden la legalidad” y que “los franceses son muy sindicalistas” (CC1). Sin embargo, algunos trabajadores apuntan falta de transparencia por parte de RRHH para entender sus derechos (CC3 y CC4) e incluso prácticas de *mobbing* y acoso (CC5). En esas situaciones, los trabajadores buscan ayuda para una mejor comprensión de sus derechos principalmente en sus compañeros de trabajo (CC3) y en miembros del Comité (CC4 y CC5), a poder ser de su misma nacionalidad. Todos los trabajadores entrevistados han acudido al comité de la empresa para pedir asesoramiento sobre sus derechos laborales: derechos de maternidad (CC4), cambios de horario (CC3) y acoso laboral (CC5).

Precisamente respecto al comité, existe una relativa correlación entre la mayoría de mujeres en la empresa (70%) y en el Comité (55%). Sin embargo, no es así en el caso de los trabajadores extranjeros: mientras en la empresa representan el 45% de la plantilla, en el Comité son sólo 4 de 16 miembros, de los cuales dos son de países hispano-parlantes. Los otros dos son un francés y un italiano. El miembro del Comité entrevistado (CC2) no hace una mala valoración de esto. Los miembros del Comité se esfuerzan en comunicar-

se con los trabajadores no sólo en castellano, sino también en inglés. Sin embargo, reconoce que “el hecho de tener un delegado italiano hace más fácil tener contacto con los compañeros italianos. Y con los franceses pasa lo mismo.” Así, tanto los trabajadores franceses como los italianos acuden principalmente al delegado sindical de su misma nacionalidad.

Así mismo, desde el Comité se reconoce que la lengua puede ser un obstáculo para la participación de los trabajadores en el Comité o incluso para acudir a sus servicios. “A veces no es solo una cuestión lingüística, sino cultural. Al principio yo entendía todas las palabras que me decían, pero no el significado, lo que puede llevar a malentendidos” (CC2). Para muchos trabajadores extranjeros que dominan el español, son estas barreras culturales las que hacen que en primera instancia se hable con miembros del comité de su misma nacionalidad.

La compañía hace mucho hincapié en el aprendizaje continuo de sus agentes telefónicos. Una vez que se inicia un proyecto con un cliente, realiza campañas masivas de contratación. Previamente a la incorporación a sus puestos de trabajo, los nuevos empleados realizan una formación extensa y a tiempo completo durante un mes de lunes a viernes sobre contenidos técnicos del producto o servicio del cliente, así como la filosofía del cliente para adaptarse a sus modos y usos para, en última instancia, actuar como parte del engranaje organizativo del cliente (en este proceso es relevante el uso de una metodología denominada para alinear los objetivos de la empresa y del cliente). En estos cursos, el conjunto de nuevos empleados de cada campaña son formados uniformemente, sin considerar el origen, por lo que se imparten en inglés. “Formar a todo el mundo en su idioma sería inviable” afirman en RRHH.

Más allá de la formación, la empresa cuenta con un programa llamado ‘*Enjoy your company*’ que busca que trimestralmente los empleados hagan actividades de ocio fuera del entorno laboral y que la gente confraternice entre campañas y entre países. Sin embargo, la propia Manager de RRHH reconoce que la verdadera socialización entre empleados se produce después de la jornada de trabajo en los bares cercanos al centro de trabajo, donde por lo general las relaciones son entre personas de la misma nacionalidad. La edad media de

los empleados (jóvenes) y su relativa llegada reciente a la ciudad facilitan estas relaciones fuera del trabajo.

3.3. Caso de estudio III: *Startup* tecnológica

Barcelona está siendo cuna de una serie de proyectos empresariales centrados en el desarrollo tecnológico de diverso tipo, consiguiendo poco a poco convertirse en ciudad referencia de *startups*, pese a que España ocupa el puesto número 13 en el ranking de países europeos para la generación y promoción de *startups* (Osimo, 2016). Las actividades económicas que desarrollan principalmente esta red de *startups* son el B2B (Business-to-Business), el e-commerce y el desarrollo móvil². Así, actualmente se genera una oferta de empleo atractiva para perfiles cualificados de todo el mundo dentro del sector IT, siendo de ese modo habitual la presencia de diferentes nacionalidades, idiomas y culturas en el mismo entorno de trabajo (no existen estadísticas precisas sobre el tipo de empleo que existe en el ámbito de las *startups*). Cabe, por tanto, abordar cómo se gestiona la diversidad lingüística en una de estas *startups* barcelonesas que puedan reflejar distintos aspectos organizativos relevantes.

La empresa analizada es una *startup* tecnológica enfocada en el desarrollo de una plataforma online de colaboración y comunicación que proporciona un único lugar para tareas compartidas, discusiones, intercambio de archivos, chat de grupo y videoconferencias en HD. El objetivo fundamental de la plataforma es facilitar, flexibilizar y optimizar el funcionamiento de otras organizaciones, minimizando así del uso del mail a la hora de comunicarse con compañeros de trabajo, clientes y proveedores.

La empresa nació prácticamente en un garaje en Barcelona con tres desarrolladores informáticos en 2008, habiendo pasado en el momento del estudio a 43 personas en su oficina en Barcelona, contando además con su oficina central en California. De ellos, 14 son de diferentes nacionalidades (Alemania, Polonia, Reino Unido, Portugal, Italia, Estonia, Lituania, Rusia, Chipre, India y Canadá). El pasado año crecieron en 12 personas, la mayoría perfiles informáticos. La media de

edad es de unos 30 años (de 25 a 35 años) y la mayoría son hombres (sólo trabajan 5 mujeres. “Nos gustaría contratar más mujeres, pero no encontramos perfiles de mujeres que programen”, lamenta la responsable de RRHH (IT1). El convenio colectivo que se aplica en la empresa es el de oficinas y despachos (2009). Sin embargo, tal y como afirma la responsable de RRHH, “la empresa es más flexible que el convenio: en la jornada, en los días de vacaciones, en las bajas médicas... Hay mucha gente que cuando está enferma trabaja desde casa”.

La oficina de Barcelona se sitúa en un ático donde el espacio es completamente abierto. No existen paredes, salvo las de dos salas de reuniones donde las paredes son acristaladas. A un lado se concentra el equipo de desarrolladores informáticos (mayoría de españoles) y al otro los equipos de *Sales Operations*, *Customer Services*, *Product Design*, RRHH y Facturación (donde se concentran los extranjeros). Las mesas son alargadas y compartidas. El espacio cuenta con sofás (donde los desarrolladores también pueden trabajar con portátiles), una mesa de ping-pong (también utilizada como mesa de reuniones) y una amplia cocina que conecta con una terraza. El espacio muestra una sensación de horizontalidad y flexibilidad en la organización del trabajo, confirmada por todos los entrevistados: “Somos una empresa que tenemos mucha flexibilidad” (IT1). Esta flexibilidad es concebida como un elemento motivador para los trabajadores: “Cuanta más libertad y flexibilidad das a la gente, más responsabilidad toman por lo que están haciendo”. Elementos relacionados en parte con su naturaleza de *startup*: “lo que me encanta del modelo de *startups* es que la gente está realmente motivada y les encanta lo que hacen. En una empresa grande eso normalmente no ocurre”. En un sector muy dinámico como el de IT, este tipo de dinámicas disminuyen el efecto de la rotación: “La plantilla ha cambiado mucho. El perfil es muy buscado y hay empresas que pagan mucho más que nosotros. Pero tenemos tan buen rollo que esto motiva a quedarse. [...] Un amigo que trabaja aquí me dice: ‘Me llegan ofertas cada semana pero más dinero por más estrés no me compensan’.”

² Barcelona *Startup* Map (2016): <http://w153.bcn.cat/#/>

3.3.3. Cultura de empresa colaborativa

Es relevante apuntar la forma en que desde la *startup* se define la cultura de empresa: “Somos una empresa muy abierta a nivel de comunicación; bastante transparente, en la forma en que el CEO transmite la información financiera de la empresa; y es muy horizontal, no hay jerarquía, todos son compañeros de trabajo” (IT1), además de un ambiente de cordialidad e incluso de amistad que anotan todos los entrevistados. De ese modo, en las selecciones de personal se cuida que los nuevos trabajadores encajen con esta cultura de empresa.

La idea es que “haya un ambiente colaborativo en la resolución de problemas. Que los trabajadores tengan las herramientas para solucionar problemas ellos mismos” (IT1). Y, en ese sentido, una de las iniciativas fundamentales de la empresa es el ‘*Culture Club*’. En la empresa, uno de los elementos que más preocupa es la desconexión cultural, geográfica y horaria entre la oficina de Barcelona y la de San Francisco, donde se realizan otras funciones más relacionadas con gestión. “Es normal que no nos entendemos 100%” (IT1). Para mejorar eso se ha creado el proyecto ‘*Culture Club*’: reuniones cada dos semanas o un mes en las que una persona de cada equipo asiste para que se propongan ideas de mejora de todo tipo: desde propuestas para mejorar el ambiente de trabajo a ideas para facilitar la comunicación entre las dos oficinas. Estas reuniones son videollamadas entre ambas oficinas realizadas a través de la propia plataforma que desarrollan. En el caso de la oficina de Barcelona, hay un espacio de la oficina reservado para este cometido donde una pantalla en la pared funciona como extensión del espacio, dando la sensación de que ambas oficinas se encuentran unidas.

Una de las propuestas principales surgidas del ‘*Culture Club*’ ha sido la realización de cursos de idiomas en la oficina una vez a la semana en horario laboral. En un principio, surgió para mejorar el inglés de los trabajadores españoles y mejorar así la comunicación dentro de todo el equipo. Posteriormente, se han implementado también clases de francés, alemán, español (varios niveles) e incluso catalán, pensado como una forma de integrar más a los trabajadores extranjeros en la cultura local (IT1 e IT3). Todos los trabajadores entrevistados asisten a estas clases y aprecian muy

positivamente esta iniciativa. Curiosamente, habiendo nacido la empresa en Barcelona, “en la oficina de EEUU no están aprendiendo ni español” (IT1), elemento que mejoraría profundamente el feedback según la responsable de RRHH. Es decir, se buscan resoluciones organizativas e innovadoras para mejorar la comunicación entre ambas oficinas y, posiblemente, la solución podría residir de forma más sencilla en el aprendizaje del español en la oficina de California.

La lengua oficial de la empresa es el inglés. “Nuestro cliente principal está en EEUU” justifica IT2 (Manager de *Customer Success*). Toda la comunicación a través de la interfaz se realiza en inglés, así como la programación. Sin embargo, eso no impide que los programadores hablen entre ellos en español o en catalán (IT1). Algunos de los entrevistados ven esto como una oportunidad para mejorar lo aprendido en sus clases de español: “Es bueno el intercambio cultural en la empresa. Los desarrolladores (la mayoría españoles) aprenden inglés hablando con nosotros (los otros departamentos) y nosotros aprendemos español hablando con ellos” (IT2).

Sin embargo, para trabajadores recién llegados de la Oficina de San Francisco puede resultar problemático (IT5, indio criado en EEUU): “Mis interacciones son 100% en inglés, pero [...] hay tres chicos en mi equipo que son de aquí y hablan catalán entre ellos. [...] Algunas veces prefieren hablar en español o catalán para discutir. [...] No hay problema, pero es preferible tener conversaciones en inglés para tomar decisiones juntos”.

En ese sentido, los cursos de idiomas tienen un carácter también utilitarista para poder resolver de forma más fluida este tipo de escenarios: “Esa es la razón por la que aprendo español: para entender un poco más. En ese sentido, ellos pueden hablar en español y yo lo pillo”. [...] “Cuando algunos compañeros están hablando en español... Ya sabes... Puedo entender algo, pero simplemente intento no intervenir. No puedo dar una respuesta adecuada” (IT4, de Reino Unido). Se desprende, por tanto, una cierta preponderancia de los usos del español y el catalán entre los desarrolladores y del inglés entre el resto de equipos, así como un desajuste lingüístico para quienes sólo dominan uno de los dos idiomas.

En ese sentido, la Manager de la sección apoyo al cliente afirma que la empresa “tiene un estilo natural de gestionar el multilingüismo” (IT2) para justificar la falta de una política de empresa al respecto, más allá de la consideración del inglés como lengua oficial. Bien es cierto, que los cursos de idiomas representan una forma importantísima de mejorar la comunicación en una plantilla eminentemente multilingüística. De ese modo, “es muy útil hablar varios idiomas en la empresa”. Ejemplo de esta flexibilidad y adaptabilidad en la utilización de idiomas se da en los casos en los que alguno de los trabajadores muestra proactividad en el aprendizaje del español: “Cambiamos al inglés automáticamente si hay una persona que no lo entiende. Salvo que haya personas que quieren aprender el español, pero no se atreven todavía a hablarlo” (IT3).

Otro de los elementos sobre el que el conjunto de empleados destaca positivamente es la celebración de actividades de ocio fuera de horario laboral. Por ejemplo, comidas fuera de Barcelona en las que se realizan competiciones de paella que sirven para introducir a los extranjeros en la cultura local. “*It was very helpful to do more Spanish things together. [...] It's very helpful for the foreigners to do offsite activities that involve the local culture*”, reconoce uno de los entrevistados (IT5).

Durante estas actividades, los compañeros hablan “cosas de trabajo, pero relajados. Funciona como *team-building*” (IT3). Sirven así mismo como evento catalizador para entablar relaciones. “Este tipo de actividades son *ice-breakers*. Ayuda a que los que somos de diferentes sitios hablemos más. Sin duda” (IT3).

Así mismo, este tipo de ambiente intenta ser reproducido de manera en la propia oficina, donde a veces se realizan comidas en común donde cada uno trae comida preparada desde casa para compartir. Actividades formales e informales que sirven como iniciación a los trabajadores extranjeros recién llegados.

En lo que se refiere al entendimiento de los derechos laborales, el contrato de trabajo que firman todos los trabajadores se entrega a los trabajadores en español, junto a un contrato corporativo de la empresa que en inglés. La responsable de RRHH (IT1) asegura que “si tenemos un trabajador que

no habla español, ella se lo explica el tiempo necesario”. Es el caso de un trabajador británico entrevistado sin dominio del español (IT2), que reconoce no haber leído el contrato en absoluto, aunque se muestra confiado en la palabra de la empresa, así como la de sus compañeros de equipo ambos extranjeros, pero con dominio del español (IT2 y IT3).

Otros trabajadores con dificultades para comprender el español (IT5), reconocen que lo más problemático para ellos han sido las diversas gestiones administrativas que debían realizar una vez llegados a Barcelona. En ese sentido, quienes le han ayudado han sido profesionales contratados para intermediar e incluso compañeros de trabajo varias veces. Este tipo de prácticas de acogida informales funcionan para fortalecer la sensación de colaboración y compañerismo en la oficina.

En general, los trabajadores entrevistados reconocen que no existe una visión de que “son empleados que tienen que luchar por sus derechos” (IT4). La empresa, en ese sentido, es horizontal, las decisiones son transparentes, las condiciones de trabajo parecen óptimas y, en ese sentido, la posibilidad de que surja un clima de necesidad de conformación de un comité de empresa es escaso.

4. Conclusiones

Como ya hemos abordado, el concepto de Gestión de la diversidad permite estudiar la cuestión de la lengua de forma más amplia: el idioma y las formas de expresión, la articulación de diversas dimensiones de la cultura, la etnia, las situaciones de pobreza asociadas a determinados flujos migratorios, etc. Así, resulta ilustrativo observar cómo determinados conflictos laborales aparecen en aquellos contextos con una mayor presencia de trabajadores con diferencias religiosas reseñables y cuyas redes y trayectorias están marcadas en mayor medida por la precariedad. La negociación entre trabajadores marroquíes y la Dirección en la empresa de construcción por una mayor adaptabilidad de los horarios en período de Ramadán es un escenario no observado en los otros casos. Así mismo, la cualificación y la edad suelen ser dimensiones que tienden a reducir este tipo de escenarios, como comprobamos en el caso de la *startup* tecnológica.

Cabe resaltar la cuestión de la formación. Solo en el caso de *contact-center* hemos visto iniciativas esporádicas de adaptar el idioma de la formación a la lengua de los trabajadores. Una circunstancia que puede ser preocupante en el caso de la empresa de construcción en la deficiente transmisión de la información en materia de Riesgos laborales. La organización de cursos de formación en el caso de la *Startup* tecnológica muestra una actitud proactiva hacia el enriquecimiento que supone la diversidad lingüística y cultural en las organizaciones. La alta cualificación y el reducido tamaño de la empresa ayudan a este tipo de dinámicas. Sería interesante crear estrategias organizacionales para que este tipo de iniciativas puedan ser aplicables en sectores, empresas y ocupaciones diferentes donde la mano de obra intensiva y la falta de flexibilidad dificultan una adecuada gestión de la diversidad.

Es igualmente relevante destacar el papel de intermediación que cumplen los comités sindicales dentro de estas organizaciones. La transmisión de determinadas demandas sería difícil por motivos como el desconocimiento de la lengua o de los propios reglamentos laborales. En ese sentido, resulta de gran importancia una adecuada correspondencia entre la proporción y diversidad de

migrantes en la empresa y su representación en el comité. Así, el caso del *contact-center* ilustra una representación deficiente de la variedad lingüística y cultural del centro de trabajo. Por el contrario, el caso de construcción parece funcionar adecuadamente en ese sentido, y así resulta reflejado en el uso y consideración del Comité por los trabajadores migrantes.

Deducimos en términos generales que el problema de la Gestión de la Diversidad lingüística ha de ser abordado de forma transversal en la empresa. Así, es relevante considerar el enfoque de los directivos, departamentos de RRHH y mandos intermedios. Las actitudes en los managers entrevistados son diversas: desde posturas asimilacionistas del Manager de la empresa de construcción a enfoques más integrativos y conciliadores en los gestores de la *Startup* tecnológica, mientras en el *contact-center* RRHH apuesta más por modelos de cohabitación de las diferentes culturas y lenguas. En cierta manera, las prácticas de gestión de la diversidad no dejan de ser sintomáticas del compromiso de las empresas en hacer inclusivos los procesos de toma de decisiones (Gilbert, Stead, Bette y Ivancevic, 1999), siendo el modelo de gestión de la diversidad lingüística sintomático de esta orientación organizativa.

5. Anexo. Lista de entrevistados

5.1. Estudio de caso I: empresa de construcción

Rol	Código	Descripción	Nacionalidad
Dirección	CS1	Gerente – Sección de construcción	Español
Comité	CS2	Conductor Miembro de Comité (Responsable de riesgos laborales)	Español
Empleado 1	CS3	Plumber	Marroquí
Empleado 2	CS4	Painter	Marroquí
Empleado 3	CS5	Painter President of the Workers Committee	Marroquí

5.2. Estudio de caso II: empresa de *contact-center*

Rol	Código	Descripción	Nacionalidad
RRHH	CC1	Manager of HR Department	Español
Comité	CC2	Member of the Committee Customer Services Officer	Italiano
Empleado 1	CC3	Customer Services Officer (G)	Italiano
Empleado 2	CC4	Customer Services Officer (V)	Italiana
Empleado 3	CC5	Customer Services Officer (M)	Italiano
Empleado 4	CC6	Customer Services Officer (Y)	Francés

5.3. Estudio de caso III: *startup* tecnológica

Rol	Código	Descripción	Nacionalidad
Dirección	IT1	Manager of Customer Support	Alemana
RRHH	IT2	Chief of HR and Billing	Polaca
Empleado 1	IT3	Customer Success Officer	Portugués
Empleado 2	IT4	Customer Support Officer	Inglés
Manager	IT5	Product Management	India-EE.UU

Referencias

- Alarcón, Amado (2002). *Economía, política e idiomas: intercambio lingüístico en Cataluña y sus efectos sobre la eficiencia y la distribución de los recursos: análisis por medio de la teoría de conjuntos borrosos*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Alarcón, Amado; Heyman, Josiah (2014). "From "Spanish-only" cheap labor to stratified bilingualism: language, markets and institutions on the US-Mexico border". *International Journal of the Sociology of Language*, 227, 101–117. <https://doi.org/10.1515/ijsl-2013-0090>
- Alós, Ramón (2014). Menos empleo y más precariedad. En: F. Miguélez y P. López-Roldán (coords.), *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales* (pp. 67–108). Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona, Servei de Publicacions. <https://doi.org/10.5209/crla.59557>
- Aneesh, A. (2015). *Neutral Accent: how language, Labor and Life Become Global*. Durham and London: Duke University Press. <https://doi.org/10.1215/9780822375715>
- Bassett-Jones, Nigel (2005). The Paradox of Diversity Management, Creativity and Innovation. *Diversity Management, Creativity and Innovation*, 2, 169–175. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.00337.x>

- Boletín Oficial del Estado (2017). II Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contact center (antes telemarketing). Recuperado de: <https://www.boe.es/boe/dias/2017/07/12/pdfs/B OE-A-2017-8140.pdf>
- Centre d'Estudis d'Opinió (2017). *Òmnibus de la Generalitat de Catalunya. 2017-2*. Recuperado de: <http://ceo.gencat.cat/ca/estudis/registre-estudis-dopinio/estudis-dopinio-ceo/omnibus/detall/index.html?id=6492>
- Coller, Xavier (2005). *Estudios de caso*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- European Social Survey (2014). *European Social Survey*. Recuperado de: <https://www.europeansocialsurvey.org/data/download.html?r=7>
- Gilbert, Jacqueline A.; Stead, Bette Ann; and Ivancevic, John M. (1999). "Diversity Management: A New Organizational Paradigm". *Journal of Business Ethics*, 21, 61-76. <https://doi.org/10.1023/a:1005907602028>
- Hernández, David (2012). "Formación preventiva e inmigración en el sector de la construcción". Tesis Doctoral. Universidad Autónoma Barcelona.
- Instituto Nacional de Estadística (2015). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado de: http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595
- Jódar, Pere; Alòs, Ramon; Boso, Àlex; Garrell, Daniel; Guiu, Jordi (2011). *L'afiliació estrangera a CCOO de Catalunya. La diversitat dins de la diversitat*. Barcelona: CERES, Col·lecció Estudis número 28.
- Keil, Marion; Amershi, Badrudin; Holmes, Stephen; Jablonski, Hans; Lüthi, Erika; Matoba, Kazuma; Plett, Angelika; von Unruh, Kailash (2007). *Training Manual for Diversity Management*. Brussels: European Commission.
- Miguélez, Fausto y López-Roldán, Pedro (2014). *Crisis, empleo e inmigración en España. Un análisis de las trayectorias laborales*. Bellaterra: Universitat Autònoma de Barcelona. Servei de Publicacions. <https://doi.org/10.5209/crla.59557>
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2013). Muestra Continua de Vidas Laborales. Recuperado de: <http://www.seg-social.es/wps/portal/wss/internet/EstadisticasPresupuestosEstudios/Estadisticas/EST211>
- Osimo, David (2016). *The 2016 Start-up Nation Scoreboard: How European Union Countries are Improving Policy Frameworks and Developing Powerful Ecosystems for Entrepreneurs*. European Digital Forum. Retrieved in: <http://us2.campaign-archive2.com/?u=e11b949d8350120e252700029&id=03fd050025>
- Piller, Ingrid. (2016) "Monolingual ways of seeing multilingualism". *Journal of Multicultural Discourses* 11, 25-33. <https://doi.org/10.1080/17447143.2015.1102921>
- Reher, David; Requena, Miguel (2009). "The National Immigrant Survey of Spain: A new data source for migration studies in Europe". *Demographic Research*, 20, 253-278. <https://doi.org/10.4054/demres.2009.20.12>
- Riera, Elvira (2016). *Why languages matter to people. Communication, identity and justice in western democracies. The case of mixed societies*. Barcelona: Institut d'Estudis de l'Autogovern.
- Solé, Carlota; Alarcón, Amado; Garzón, Lluís; Terrones, Albert (2005). *Llengua, empresa i integració econòmica : l'intercanvi econòmic com a font de canvi lingüístic*. Barcelona: Institut d'Estudis Catalans. Secció de Filosofia i Ciències Socials.
- Trajkovski, Stephan; Loosemore, Martin (2006). "Safety implications of low-English proficiency among migrant construction site operatives". *International Journal of Project Management*, 24 (5), 446-452. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2005.11.004>
- Woolard, Kathryn A. (2003). We don't speak catalan because we are marginalized: Ethnic and Class meanings of Language in Barcelona. En Blot, Richard (Ed.), *Language and Social Identity* (pp. 85-102). Westport: Praeger Publishers.
- Wrench, John (2007). *Diversity management and discrimination*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315577722>
- Yin, Robert K. (1994). *Case Study Research. Design and Methods*. London: SAGE. <https://doi.org/10.1017/s0048840200023960>

CLASE, PRECARIEDAD Y EJÉRCITO GLOBAL DE RESERVA EN EL CAPITALISMO FLEXIBLE. ALGUNAS CONSIDERACIONES EN PERSPECTIVA HISTÓRICA

CLASS, PRECARIOUSNESS AND GLOBAL RESERVE ARMY IN FLEXIBLE CAPITALISM. SOME CONSIDERATIONS IN HISTORICAL PERSPECTIVE

José Babiano

Director del Área de Historia, Archivo y Biblioteca de la Fundación 1º de Mayo

Javier Tébar

Director del Arxiu Històric de CCOO de Catalunya (Fundació Cipriano García)

jbabiano@1mayo.ccoo.es | jtebar@cco.cat

Resumen

El propósito de este artículo es reflexionar en clave histórica sobre la naturaleza y características de las nuevas formas laborales. En un primer apartado presentamos los rasgos generales de los procesos asociados a la denominada hoy “economía de plataforma” y a las nuevas figuras de trabajo atípico que ésta ha generado. Posteriormente, se abordan algunos de los problemas básicos que ha suscitado la noción “precariedad” en los debates recientes sobre trabajo, empleo y estructura de clases. El tercer apartado se centra en las regularidades que en perspectiva histórica permiten construir un marco de análisis a partir de una doble dinámica, de inclusión y de ruptura, a través de la que se ha construido históricamente la clase obrera como identidad colectiva.

Palabras clave: Trabajo; Empleo; Precariedad; Clase; Identidad colectiva

Abstract

The purpose of this article is to explore historically the nature and characteristics of the new labor forms. In a first section we present the main features of the processes associated with the so-called “platform economy” and the new figures of atypical work it has generated. Subsequently, some of the basic problems that have been raised by the notion of “precariousness” in recent debates on work, employment and class structure are addressed. The third section focuses on the regularities that in historical perspective allow to build a framework of analysis based on the twofold dynamics, of inclusion and break off, through which the working class has been historically constructed as a Collective identity.

Keywords: Work; Employment; Precariousness; Class; Collective Identity



Sumario

1. Introducción	44
2. La flexibilidad laboral en la cultura del nuevo capitalismo: ¿el trabajo licuado?	45
3. A vueltas y revueltas con la precariedad. Un ejército de reserva global de mano de obra	49
4. Regularidades y dinámicas históricas en la vertebración de la clase obrera como identidad colectiva	53
Referencias	56

Referencia normalizada

Babiano, José; Tébar, Javier (2018): “Clase, precariedad y ejército global de reserva en el capitalismo flexible. Algunas consideraciones en perspectiva histórica”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 43-58.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.63>

Lo que podemos esperar es que los hombres y mujeres del futuro retornen hacia nosotros, que afirmen y renueven nuestros significados y que hagan inteligible nuestra historia dentro de su propio tiempo presente. Ellos solos tendrán el poder de seleccionar entre los muchos sentidos ofrecidos por nuestro conflicto presente, y de transmutar alguna de las partes de nuestro proceso en el progreso de ellos, (Thompson 1981: 73).

El ser humano siempre ha trabajado, pero no siempre ha desarrollado una sostenida preocupación por el fenómeno del trabajo. Nosotros sí lo hemos hecho. Es la historia, si se quiere, de una obsesión”. (Díez Rodríguez 2014: 11).

guntarnos qué representa el trabajo hoy la respuesta es un conjunto de visiones diferenciadas y contradictorias que dan pie a representaciones culturales muy distintas de un mismo fenómeno y que implica “diferentes preferencias con relación al empleo, en escalas de prioridades, intereses y valores, y hasta modos de vida” (Alós 2015). Esto ha llevado ya desde hace tiempo a concluir que: “después del trabajo, los trabajos” (Accornero 1998), asunto planteado de manera frecuente hasta hoy mismo (Casassas 2016).

No cabe descartar que tal precipitación de significados nos advierta sobre la porosidad y fragilidad del concepto trabajo. Éste sería un fenómeno conectado a una cuestión fundamental, apuntada también por Díez Rodríguez cuando afirma que “Una manera sencilla de expresar lo que queremos decir es que el trabajo ha perdido una gran parte de sus cualidades y capacidades” (Díez Rodríguez 2014: 11). Este fenómeno, tal como ha planteado Supiot, atravesó el siglo XX y se inscribe en el “compromiso fordista” configurado sobre la base del Estado social, a partir del que la seguridad económica y la dependencia del trabajo trazaron un círculo cerrado. De manera que la:

Expresión jurídica de este modelo es el contrato del trabajo como garante de la seguridad física de los trabajadores, la limitación de la jornada laboral y la fijación de un salario digno. De esta forma, el perímetro de la justicia social queda (...) restringido a los términos del intercambio salarial; es decir, a las cantidades de tiempo y dinero, mientras que la dimensión cualitativa del trabajo — su sentido y su organización— se da por su-

1. Introducción¹

En su estudio sobre la historia intelectual del trabajo Díez Rodríguez subraya la densidad histórica de esta noción (Díez Rodríguez 2014). Noción que nos habla de la multiplicidad de sus formas y significados, de las figuras y lenguajes utilizados para referirse a él, así como de sus consecuencias económicas, sociales, psicológicas y morales. En torno a esta preocupación sobre el trabajo —tal vez obsesiva, pero no por ello innecesaria— se ha conformado una constelación de concepciones con voluntad de definir de manera precisa la significación del concepto. Así, al pre-

¹ Este texto se ha realizado en el marco del proyecto HAR2015-63657-P (Mineco-Feder).

puesto que son pura racionalidad científico-técnica (Supiot 2015: XX).

Esta concepción del trabajo condujo primero, a asumir la colonización y hegemonía —también en la izquierda social y política— del fordismo-taylorismo y, en segundo lugar, a la ineludible necesidad de repensar de nuevo el trabajo (Trentin 2013). En todo caso, tal como advirtió Accornero hace más de una década, las nuevas tendencias no deben sorprendernos: “el siglo XX no podía ser el último ni el mejor de la historia del trabajo” (Accornero: 2004: 27).

2. La flexibilidad laboral en la cultura del nuevo capitalismo: ¿el trabajo licuado?

En el “capitalismo flexible” las personas realizan a lo largo de la vida “fragmentos de trabajo” y esto constituye un cambio respecto al significado del propio trabajo heredado del siglo XX. Esta discontinuidad de los empleos termina proyectándose en el carácter de los trabajadores de manera corrosiva. Con esta idea, años antes de la crisis de 2007, Sennett alertaba sobre el cambio antropológico propiciado por la inestabilidad y la fragmentación del nuevo capitalismo, y apuntaba hacia la creación de un nuevo tipo de ser humano a partir de la oposición a esa cultura y de hacer frente a las nuevas condiciones (Sennett 2000). A lo largo del siglo XX el objeto de estudio fue la monotonía y la repetición de las tareas en el trabajo como engranajes del disciplinamiento y la opresión laboral del mundo industrial. Hoy, sin embargo, las investigaciones se han reorientado hacia el conocimiento de los efectos generados por la variabilidad y la incertidumbre en el trabajo, no como fuente de cansancio físico sino como origen del estrés en el trabajador de ese archipiélago llamado sector servicios. En definitiva: “Ayer los síntomas eran la rigidez y el aburrimiento, hoy lo son el frenesí y la variabilidad” en la fuerza de trabajo; muchos trabajadores sufrían en la etapa anterior la nivelación y la masificación de las tareas que hoy, sin embargo, cambian, crecen y evolucionan deprisa (Accornero 2004: 29). Siendo así, no debemos descartar el proceso corrosivo que ha atravesado el propio significado del trabajo, “se ha resecado y pulverizado al entenderse principal-

mente como empleo” (Díez Rodríguez 2014: 11). De manera que el fenómeno de la flexibilidad asociado al empleo degradado arroja como resultado unas vidas vulnerables en el capitalismo neoliberal (Alós y Jódar 2017).

Un popular diario deportivo publicaba hace unos meses una entrevista a Josef Ajram, un broker barcelonés de 40 años que participa con frecuencia en tertulias televisivas sobre el mundo de las finanzas. En la entrevista se informaba sobre uno de los retos con los que suele cultivar su imagen de empresario dedicado a la compra y venta diaria de paquetes de acciones (*day trading*). La prueba coronada exitosamente por Ajram había sido pedalear durante más de 24 horas para cubrir en bicicleta los 700 kilómetros que distan entre Barcelona y Madrid. Su objetivo, entregar un pedido de Deliveroo. Más allá del desafío personal, decía estar:

Contento por poder apoyar así la labor que los riders que reparten para Deliveroo, llevan a cabo cada día. Me parece un trabajo realmente apasionante, recorren diariamente muchos kilómetros dentro de las ciudades, pero para los amantes de la bicicleta es todo un lujo que podamos trabajar con ella.

Así, podría decirse que los *riders* son presentados, en cierto modo, como un remedo de los jóvenes inconformistas norteamericanos retratados por Dennis Hopper en el film *Easy Rider* (1969). En la entrevista, el fundador de Caltal Promotrading —la principal empresa del conglomerado de sus negocios que creó con ayuda familiar cuando tenía 21 años— aseveraba que “los españoles son poco productivos en general porque vivimos más en la cultura de los horarios a cumplir, en lugar de las tareas a realizar”. Ante la tópica pregunta: “¿Qué piensas al escuchar estas palabras: “suerte”, “fracaso”, “trabajo”, “esfuerzo” y “éxito”?”, Ajram respondía que “todas esas palabras me suenan al camino hacia un objetivo final ya que todos estos estados te los puedes ir encontrando y hay que ir superándolos. En caso de ser positivo tampoco relajarse porque si no puede venir una gran bofetada” (Capablo 2017). Aunque al parecer, y pese a llevar años dando clases para enseñar a ganar dinero, según algunas informaciones sus empresas en 2017 no gozaban de una situación precisamente boyante (Reche 2017).

Traemos a colación esta breve noticia periodística porque, desde nuestro punto de vista, condensa tres ideas básicas sobre una concepción, con amplia circulación y relativo arraigo en la sociedad, de lo que representa una nueva forma de trabajar frente a antiguas formas de hacerlo: a) la fusión de la afición y la actividad laboral daría como resultado un “trabajo de lujo”; b) la exaltación de la independencia frente a los prejuicios sociales de un trabajo estable y unos horarios establecidos; c) la persecución del éxito obtenido exclusivamente en función del carácter, de la condición moral de las personas y del esfuerzo individual. Esta triada representa a la perfección la figura del “individuo envasado al vacío”, sin constricciones de ningún tipo, sin otros individuos con los que relacionarse, sólo con su “libertad” frente al mundo, tal y como a lo largo de más tres décadas el neoconservadurismo liberal la ha tratado de articular en su programa político (Escalante 2016). Nos habla de la exaltación de las libertades individuales, pero éstas, como sabemos, no siempre son compatibles con la justicia social, tal y cómo ha mostrado el “momento neoliberal” sustentado en la ideología hayekiana del ultraliberalismo, en el que “la libertad, entonces, no es más que una palabra” (Harvey 2007: 11-12). El “rider” como otras expresiones que han ido apareciendo es producto de la multiplicación de los eufemismos para referirse a las relaciones laborales: “colaborador” para autónomo o falso empleado, “desconectado” para despedido, “flexibilidad” para fijar rígidas condiciones de trabajo o bien horarios intermitentes, etcétera. En definitiva, la entrevista a Ajram puede verse como la vulgarización o la particular versión de “la sociedad 7x24” (7 días por 24 horas) que —más allá de los elementos atractivos como la flexibilidad, la autonomía, la independencia y la igualdad de oportunidades que expresa— ha sido diseccionada críticamente, dadas sus consecuencias (Gallino 2016).

Esta retórica sobre el trabajo oculta más que muestra las formas y significados del propio trabajo hoy. Nada nos dice Ajram en su entrevista sobre cuál es el tipo de remuneración económica por ese “trabajo apasionante”, tampoco qué forma de relación contractual le permite al *rider* “trabajar con la bicicleta”, ni las condiciones en las que desempeña la tarea y su organización, más allá del esfuerzo que le requiere atravesar la ciudad de punta a punta diariamente. El contexto del traba-

jo realizado por los repartidores de Deliveroo simplemente se disuelve. Como en otros casos, es una visión absolutamente acrítica del trabajo, difundida por algunos medios periodísticos, así como desde el influyente mundo de la publicidad (Casassas 2016). En definitiva, esta es una más de las mistificaciones sobre la noción de trabajo que circulan profusamente en el espacio público.

Pero si nos tomamos en serio el análisis del trabajo, los *riders* se inscriben en unas “nuevas” formas de trabajo inescindibles del desarrollo de la tecnología digital. La revolución digital está generando un debate sobre sus potenciales efectos en el trabajo, ya sea por la irrupción de nuevas formas de empleo y autoempleo o por la pérdida de la centralidad del trabajo en tanto que vínculo integrador de la ciudadanía. Estas nuevas realidades han sido concebidas bajo variadas etiquetas: fábrica difusa, constelación de micro-empresas, economía sobre demanda, economía colaborativa, uberización, *gig economy*, etcétera. A cada una de estas variantes les correspondería unas maneras específicas de trabajo flexible, controlado mediante las tecnologías. Los repartidores de las diferentes plataformas realizan sus tareas estando conectados con las aplicaciones informáticas, encargadas de distinguirlas, fragmentarlas y asignarlas. La introducción de estas tecnologías (móvil, apps, internet de las cosas, *big data*, algoritmos...), a través de los denominados servicios de la economía colaborativa o *crowdoutsourcing*, va acompañada de un proceso de descentralización y externalización de sus actividades a partir de la subcontratación con pequeñas empresas y microempresas (Albino 2017; Estrada 2018; Pérez-Chirino 2017; Standing 2017). De esta forma se configuran plataformas de trabajo autónomo bajo demanda, de naturaleza atípica e irregular. En este nuevo paradigma se concibe al trabajador siguiendo el modelo del ordenador como medio de “humanizar” el trabajo (Supiot 2015), con una consecuencia notable: la exclusión en este ámbito de la noción de trabajo en el discurso dominante, cuando las plataformas digitales no se consideran “empleadoras”, sino intermediarias que facilitan la prestación de servicios pagados entre terceras partes. Y cuando tampoco se reconoce a las personas como “empleadas/os”, sino como “proveedoras/es” independientes que desempeñan “tareas”, enmascarándose de este modo la relación social del trabajo (Rocha 2017). Dispersión y diversificación son, por tanto,

elementos clave del nuevo trabajo en la *gig economy* (Fita Ortega y Goerlich Peset 2017). Estas plataformas digitales (Uber, Airbnb, etcétera) transforman trabajos a tiempo completo en tareas a destajo o a tiempo parcial (Prada Blanco 2017). Lejos de ser formas de economía colaborativa (pro-común como *Couchsurfing*) son auténticas plataformas rentistas, constituidas en el núcleo de una revolución tecnológica 4.0 que podría enfrentarnos al desmoronamiento de las tres patas del modelo 3.0 de Estado de Bienestar (Standing 2017).

Estas realidades, desde nuestro punto de vista, conjugan las características de los dos “escenarios de moda” en los discursos sobre el futuro del trabajo que ha planteado Méda. Por un lado, aquel modelo que dibuja una revolución tecnológica presentada en su faceta de potencial liberación del trabajo humano, imbuido de un poderoso determinismo tecnológico, que es defendido por parte de algunos economistas, hombres de negocios y representantes de los gobiernos, pero que también ha calado entre parte de las izquierdas atrapadas por el discurso en forma de “final” o bien de “extinción” del trabajo. Y, por otro lado, un segundo escenario que conectaría con el desmantelamiento de las leyes laborales iniciado a partir de los años ochenta del pasado siglo XX, y que, más allá de retóricas declaraciones de principios, ha generado una caída de la tasa de empleo y un alza del desempleo (Méda 2018).

En las nuevas formas de trabajo ambos “escenarios de moda” parecen adquirir una naturaleza de binomio: una revolución tecnológica que devora, porque lo precisa, las leyes laborales. Sin embargo no tenemos por qué estar condenados de antemano a elegir entre ambos escenarios o bien a las consecuencias de su fusión en un único futuro posible. Querriamos subrayar que el efecto del cambio tecnológico en el trabajo no está exento de elementos nuevos y viejos, de contradicciones, de manera que abre posibilidades a que convivan dos realidades cada vez más distantes. La *posmodernidad* y el arcaísmo no se excluirían mutuamente. Se dice que no hay trabajo para los jóvenes y esto convive con la existencia de explotación laboral severa y un crecimiento del trabajo forzoso, formas modernas de esclavitud y trata de seres humanos. Al mismo tiempo que se dibuja el dominio tecnológico en el mundo del trabajo, conti-

núan realidades como el maltrato a las mujeres que trabajan como porteadoras en la frontera de Ceuta (APDHA 2016). Estas realidades contradictorias aconsejan asumir que nuestras vidas ya se están desarrollando bajo la “membrana tecnológica” —en particular en los países ricos— y que no tiene sentido negar sus potencialidades. Pero parece razonable no confiar en que constituyan una nueva solución mágica y curativa a nuestros problemas. Hay alternativas. Méda (2018) ha planteado, por ejemplo, la posibilidad de un tercer escenario más perentorio y necesario para el futuro del trabajo. Éste sería el de la conversión ecológica como una oportunidad para recuperar el empleo y cambiar el trabajo; esta es una propuesta que parece por el momento fuera de la moda en la que están inscritos los anteriores escenarios. Aunque este debate, necesariamente, aquí lo dejaremos de lado.

Retomando ahora la cuestión del impacto de las nuevas tecnologías en el trabajo trataremos de apuntar un conjunto de precisiones que estimamos necesarias. Primero cabe subrayar una cuestión metodológica, con frecuencia pasada por alto, para diferenciar entre dos conceptos: la digitalización de la economía analógica y la economía digital (Estrada 2018), cuestión que ofrece una dimensión menos lineal y plana sobre este asunto. A esto se suma, en segundo lugar, el hecho de que el impacto de la digitalización en el empleo no es un proceso uniforme, ni temporal ni espacialmente (Acosta 2018). En tercer lugar, es conocido que la sustitución de algunas tareas automatizadas no conduce necesariamente a la eliminación del puesto de trabajo, que reúne otras tareas no sustituidas. Además, y, sobre todo, el determinismo tecnológico desde el punto de vista de la organización del trabajo es un error a corregir, dado que el cambio tecnológico no se corresponde siempre con un cambio organizacional. Por ejemplo: el paso de la máquina de escribir al ordenador no modificó la organización del trabajo, la novedad introducida fue en esta ocasión la conectividad, un caso evidente de esto es la actividad laboral en los conocidos como servicios de “*Call Centers*”, que hoy representan la forma del “infotaylorismo”. Así pues, en el *postfordismo* hay todavía mucho fordismo, “de manera que las novedades son ambiguas” (Accornero 2004; Trentin 2013). Intentar analizar el trabajo humano en discontinuidad, pasando de la OCT taylorista a la tecnolo-

gía, es hacerlo prescindiendo de la actividad de los propios trabajadores, y el resultado de esta mirada constituye una “simetría apresurada” (Martínez Veiga 1993). En cuarto y último lugar cabría añadir que, aunque algunos discursos con frecuencia afirmen que la mayor autonomía “individualizará” el trabajo, tal y como señala Accornero,

La autonomía en el trabajo crece en un sentido funcional, no total. Quien trabaja tiene muchos más medios y modos para funcionar, pero lo hace dentro de una red de vínculos —información, procedimientos, señales, etcétera— más férrea que la “jaula de acero” de la que hablaba Max Weber (Accornero 2004: 30).

Lo que se “individualiza”, por tanto, son las relaciones laborales.

En efecto, la combinación de los fenómenos que hemos ido desgranando, ha originado nuevas formas de ocupación asociadas al crecimiento de las plataformas de subcontratación, ha comportado la fragmentación del tejido productivo, ha erosionado las formas de representación colectiva y ha propiciado una creciente individualización de las relaciones laborales. Así las cosas, en lugar de ser una excepción, estas formas *atípicas* de trabajo a las que hemos venido refiriéndonos, nuevas formas de intercambio de servicios por retribución, están convirtiéndose en las formas de trabajo *estándar* y en expansión de la que se ha dado en llamar “economía por encargos” o “*gig economy*”, donde prevalecen las relaciones triangulares.

La historia también en este terreno estaría constituida a partir de rupturas/cambios y continuidades, por cuanto conviene precisar que ni la externalización productiva ni la subcontratación son nuevos fenómenos, aunque hoy estén enmarcados en un nuevo contexto tecnológico (Fita Ortega y Goerlich Peset 2017). Este es un fenómeno de difícil cuantificación, pero que hoy emplearía a más de veinticuatro millones de estadounidenses (cuatro millones más que en 2003) y cinco millones de ingleses según las estimaciones de las que se dispone (Pérez-Chirinos 2017). En suma, ésta parece ser hoy una tendencia preocupante para quienes tratan de mantener el status derivado del empleo fordista. El impulso flexibilizador y el desarrollo de la tecnología digital permiten a las

empresas nuevas formas de control sobre el trabajo que difumina el proceso productivo propio de la regulación fordista y de las formas de trabajo y empleo que la acompañaban. Así, la fractura entre los trabajadores deriva de estas diferentes condiciones de inserción en la empresa, que, a su vez, dotan de una determinada característica al conflicto laboral. Esto conduce, como ha apuntado Mariucci, a una crisis del *salariado* que cuestiona la relación laboral introduciendo formas mercantiles de dependencia y subordinación de los trabajadores (Mariucci 2017). Hace ya tiempo que se planteó que la flexibilidad del trabajo introduciría mayores desigualdades sociales y debilitaría el estatus del trabajador (Boltanski y Chiapello 2002).

No obstante, al establecer una comparación con el pasado, se constata que, ante los cambios producidos hace más de cien años, algunos de los observadores de las transformaciones vinculadas al fordismo de comienzos de siglo XX estuvieran seguros de que dichas transformaciones suponían la muerte del movimiento obrero. Además de quebrar las habilidades —y el poder contractual— de los trabajadores más sindicalizados, aquellos cambios permitieron a los patronos recurrir a nuevas formas de trabajo, propiciando una clase obrera que se juzgaba irremisiblemente dividida por la etnicidad y otras diferencias, y atomizada por “un espantoso conjunto de tecnologías fragmentadoras y alienantes” (Silver 2005: 20). Sin embargo, en los resultados de aquel proceso, no dejó de haber cierta ironía, como ha señalado Silver, si tenemos en cuenta que lo que se produjo fue el éxito de la sindicalización en masa y, tiempo después, llegó a considerarse que, más que debilitarla, el fordismo reforzaba de manera intrínseca la organización obrera. En este sentido, no debe menospreciarse el hecho de que el conflicto laboral entre *riders* de Deliveroo, Glovo o Stuart y también entre la fuerza de trabajo de otros gigantes tecnológicos como Amazon, comenzó a manifestarse desde 2016 en algunos países como Gran Bretaña, Italia, Polonia o España (Pérez-Chirinos 2017). En efecto, el mundo de la llamada economía colaborativa como panacea social donde se sitúan *riders*, trabajadores independientes o de emprendimiento, ha vivido huelgas por obtener mejores salarios y lograr un convenio colectivo para los trabajadores y trabajadoras que asegure unas mejores condiciones de tra-

bajo, partiendo de la reducción del recurso indiscriminado a turnos y a las horas extraordinarias.

Esto indicaría que estas cuestiones continúan siendo el elemento central de las relaciones de trabajo, en la medida en que se trata de unas reivindicaciones clásicas del movimiento sindical, que al mismo tiempo ha estimulado de manera creciente los debates sobre si los empleados de las plataformas digitales como Glovo o Deliveroo son asalariados o autónomos. Una cuestión que hoy está cada vez más en la agenda pública.

En este sentido, el conjunto de estos cambios exigen plantearse cómo analizar la dimensión laboral de esta economía digital y los retos que plantea al sindicalismo de clase (Rocha 2017). Ante el cambio tecnológico y el aumento de trabajo en términos globales —un tipo de trabajo marcado por oficios menos cualificados— Supiot ha defendido que “la reflexión y la práctica del sindicalismo trascienda más allá del empleo y más allá del empleo fijo y asalariado a la hora de tratar el asunto del trabajo” (Supiot 2015).

3. A vueltas y revueltas con la precariedad. Un ejército de reserva global de mano de obra

El variado uso de la noción “precariedad” en los debates actuales sobre este asunto aconseja preguntarnos, aunque sea de manera sucinta, cuándo, cómo y dónde se puso en circulación en las ciencias sociales. Algo que muestra que, obviamente, su evolución no tiene un carácter rectilíneo y ni siquiera tan reciente como en ocasiones nos pueda parecer o bien se nos quiere presentar. El concepto precariedad tiene su propia historicidad, conviene recordarlo. Esto significa que tiene un itinerario propio y los vericuetos de un larguísimo debate en torno a su conceptualización, que no podemos abordar extensamente aquí.

Sin embargo, podría decirse que esta cuestión constituye en realidad un cierto “redescubrimiento”. Por eso no está de más apuntar que el origen más contemporáneo de la substantivación del término como “precariedad laboral” está en la obra inicial de Bourdieu. En sus análisis, la conectaba con la idea marxiana del “ejército industrial

de reserva”, cuya existencia, no sólo contribuiría a inculcar en todos los que trabajan la idea de que no son en modo alguno insustituibles, sino que, además, propiciaría una fractura interna en la clase obrera, desplazando a partes de ella hacia la figura de un “subproletariado” como colectivo sin capacidad de articular un proyecto político, a diferencia del clásico proyecto revolucionario del proletario (Jonna y Foster 2016). Tampoco está de más, como han señalado Jonna y Foster, tener en cuenta la importancia que la noción de precariedad adquirió en las obras del marxismo crítico durante los años setenta, tanto en los trabajos de Braverman como de Hymer, quienes por separado exploraron la relación del trabajo excedente con las condiciones del capitalismo monopolista y la internacionalización del capital (Jonna y Foster 2016).

Hoy en el debate público, el concepto de “precariedad” ha ido adquiriendo alguna otra connotación, que vincula de manera particular “precariedad” con el neologismo “precariado”, muy presente en los análisis de algunos científicos sociales, como también en el discurso de algunos actores políticos y de los llamados “nuevos movimientos” sociales. Ambos conceptos, así pues, están con frecuencia asociados de manera aguda a una fragmentación radical entre la clase obrera tradicional y la fuerza el trabajo flexible que caracteriza el capitalismo globalizado del programa neoliberal. En el caso de la predicción de una nueva “clase social” en formación, tal como defiende Standing, esta clase estaría constituida en buena medida, aunque no exclusivamente, por trabajadores jóvenes que sufren de manera particular la precariedad. Esto haría que en la actualidad ese colectivo específico sea depositario del potencial revolucionario que en otro momento histórico fue asignado a la clase obrera industrial. Esto, a su vez, justificaría la formulación de un programa para la acción que oriente al “precariado” hacia ese fin (Standing 2013; 2014).

Por el contrario, para Wacquant, en la estela de los planteamientos de Bourdieu, el precariado sólo puede constituirse para destruirse inmediatamente. El impulso de la precariedad estaría orientado hacia la “desproletarización”, un proceso que se viviría en el propio dilema de pasar a formar parte de la fuerza de trabajo formal y obtener salarios estables o bien escapar del conjunto

del mundo del trabajo (Wacquant 2007). Así pues, aunque por caminos diferentes, los argumentos tanto de Standing como de Wacquant conducirían a una misma conclusión: la radical confrontación entre la tradicional clase obrera identificada con el “viejo proletariado” y el “nuevo precariado”.

Para otros autores la noción del proletariado o clase obrera no se contraponen al aumento de la precariedad, por el contrario, Jonna y Foster relacionan estas nuevas realidades con lo que denominan el “ejército global de reserva” en la era de la precariedad generalizada. Ambos autores se inspiran en la idea de Marx, para quien era necesario entender las condiciones de la clase obrera principalmente en términos de precariedad en el empleo y la existencia (Jonna y Foster 2016). Así las cosas, los conceptos como “precariedad” e incluso “precariado” podrían ser útiles siempre y cuando se centraran en analizar y describir con detalle las condiciones que caracterizan al ejército global de reserva de mano de obra, así como conocer los mecanismos de una progresiva e intensificada desarticulación de las condiciones de trabajo del ejército laboral activo (Jonna y Foster 2016).

En el caso de Standing éste se muestra particularmente empeñado en una crítica frontal a lo que él denomina “marxismo”, al que acusaría de tratar de integrar al precariado en las viejas nociones de “clase obrera”, algo que desde su punto de vista no facilita el análisis de clase en la actualidad. Esto le lleva a defender que no sólo las situaciones socioeconómicas del precariado son distintas a aquella clase obrera, sino que incluso lo son sus intereses materiales. Pero dicho de manera rápida cabe advertir que Standing tiene como punto de partida el dibujo de una clase obrera unificada inexistente —asunto sobre el que volveremos más adelante, en la última sección de este artículo— que contrasta, por el contrario, con su reconocimiento de que el propio precariado está dividido internamente en subcategorías diferenciadas, algo que le haría ser precisamente una clase-en-formación. De esta forma, la concepción de la clase obrera propuesta por Standing ignora o deja voluntariamente de lado cuestiones problemáticas sobre este asunto, como por ejemplo la propia división interna de esta clase; pero también pasaría por alto la posible existencia de *posiciones*

contradictorias de clase que reúnen de forma simultánea características de las clases antagónicas o de alguna de ellas y de la clase media tradicional (Whright 1985: 105-150), y que constituyen una situación, aunque difusamente trazada, de *frontera de clase* (Babiano, 1995: 4).

Parece entonces pertinente preguntarse: ¿es que acaso era la clase obrera fordista homogénea? En la época del fordismo-taylorismo, en particular a partir del pacto social de postguerra sellado en 1945, existían elementos suficientemente importantes de fragmentación y diferenciación entre la clase trabajadora: la existencia del obrero masa fordiano (el trabajador varón industrial de mono azul) convivía con una posición y un papel subordinado de las mujeres trabajadoras y, de manera diferente, con la mano de obra inmigrante y/o colonial descualificada (Gay 2018). Los estudios históricos sobre el período de la “edad de oro del capitalismo” muestran con claridad la existencia de fenómenos de división o fragmentación dentro de la clase: entre trabajadores industriales y aquellos otros de un creciente sector terciario o bien entre los trabajadores de las grandes empresas y los trabajadores de pequeños talleres y fábricas.

Por otro lado, la asimilación de una categoría social a una clase social es un paso arriesgado, la propuesta de Standing es controvertida por ésta y por otras razones, tal como ha planteado en su crítica Whright, para quien la cuestión de si el precariado es una clase no deja de ser de escaso interés para el análisis de clases hoy, si lo que se busca es comprender teóricamente las divisiones sociales y las posibilidades de transformación, para lo cual es central concebir la precariedad como parte de “las condiciones vitales de millones de personas en el mundo, algo que no dependería de si esas personas se consideran miembros de una clase en concreto” (Wright 2015: 205). En este sentido Bourdieu, que retomaría años después el concepto de precariedad, aseveraba que la precariedad “está en todas partes, influye en todo y en todos, ha desestructurado nuestra existencia creando miedo e inseguridad” (Bourdieu 1999: 142). Esto queda sintetizado adecuadamente en la metáfora de la precariedad como una charca infecta en la que nos hallamos todos, aunque unos hundidos más que otros (Moruno 2015).

En efecto, la “cultura de la precariedad” —a la que se ha apelado a veces con una escasa defini-

ción analítica (Gálvez 2017)— y el modelo de juventud precaria se ha dicho que arrancarían en España durante la década de los años ochenta del pasado siglo XX. Sin embargo, y de manera paradójica, la vivencia y la experiencia de la precariedad laboral de los jóvenes de aquella época no dejaba de estar al mismo tiempo vinculada con su preocupación vital en torno al trabajo (Jódar y Guiu 2018). En cualquier caso, el modelo de juventud precaria se habría consolidado definitivamente hoy. El sector que más oportunidades de empleo les ofrece a los jóvenes son los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de comercio. Por lo tanto, se trata de actividades caracterizadas por tareas poco cualificadas e intensivas en mano de obra, marcadas por la parcialidad y la temporalidad laboral. Esto ha permitido hablar, en el caso de España, a Santos y Muñoz de la “generación a tiempo parcial”, por cuanto si en 2007, según la EPA, el 16% de jóvenes de 16 a 29 años tenían un contrato de este tipo, en 2017, después de 10 años de recesión y “crisis”, la cifra es del 28% (Santos y Muñoz 2017: 238). Estos autores sostienen que en el marco del paradigma del capital humano, o dicho de otra forma “ser empresario de uno mismo” —¿una cierta transmutación de la vieja aspiración del artesano del ochocientos? (Pérez Ledesma 1997)—, la figura del emprendedor habría calado entre la juventud. De manera que concluyen afirmando que los cambios producidos en el mundo del trabajo hacen necesario incorporar la distinción entre las “viejas” y las “nuevas” precariedades, en las que los jóvenes trabajadores tienen un protagonismo principal, dado que:

La precariedad supera las fronteras de la precariedad laboral impactando en los cursos vitales. No es un mero problema de las malas condiciones del mercado de trabajo, sino que se incrusta en la biografía de los individuos, en la subjetividad e identidad de la juventud (Santos y Muñoz 2017: 245).

Tal vez, sin embargo, cabría matizar y aceptar que esto se ha producido entre parte de esta juventud, tal y como muestran algunos datos sobre el nivel de educación y la diversidad de su distribución ocupacional (Alós, Guiu y Jódar 2016). En cualquier caso, no parece discutible que la “precariedad” o “las nuevas formas” de esa precariedad son hoy indisociables de la juventud, como lo son de las mujeres y de los migrantes. Pero no es infre-

cuenta que un concepto complejo y construido de manera controvertida en el terreno de las ciencias sociales como el de “juventud” suela utilizarse con ligereza (Leccardi y Feixa 2011; Martín Criado 1998), aunque de manera muy particular en el discurso público y en la retórica política. Sin duda, los trabajadores más perjudicados por las diversas situaciones de precariedad laboral son sobre todo jóvenes y muy jóvenes, con pocos estudios y nacidos fuera de España, más en particular los inmigrantes no europeos. Y, por supuesto, mujeres, muchas de ellas en trabajos sumergidos o a tiempo parcial indeseado, así como en actividades altamente feminizadas, como limpieza, trabajos de cuidados o servicio doméstico, que en algunos casos responde a una relación de servidumbre. Se trata de los sub-ocupados funcionales, un grave problema estructural del modelo productivo español, que, como advierten Alós y Jódar, en realidad se trata de subocupación funcional y no de sobre-educación o sobre-cualificación (Alós y Jódar 2017). De manera que, sin negar la manifestación y particulares características de las “nuevas” precariedades en la “modernidad líquida” (Bauman 1999), parece necesario plantearse qué relación tienen éstas con el fondo material de unas determinadas formas de relaciones sociales y de dominación que afectan al conjunto de la sociedad. El significado de las políticas de precariedad y la propia precariedad se inscribirían “en un modo de dominación de nuevo cuño, que se funda en la institución de un estado generalizado y permanente de inseguridad que busca someter a los trabajadores a la sumisión, a la explotación” (Bourdieu 1999: 156).

Vamos a continuación a recurrir a las cifras ofrecidas recientemente para el caso español por Alós y Jódar para retomar la línea argumental de Jonna y Foster. La EPA de finales del año 2015 contabiliza un total de 22 millones de trabajadores (incluidos los autónomos sin asalariados), de los que cerca de un 22% están en paro (4,8 millones), una situación que afecta a mujeres y jóvenes de manera particular. De esta población sólo superan los cinco años de antigüedad en su empleo el 47% (10,3 millones). Estos son los trabajadores que cuentan con una mayor estabilidad ocupacional, y que, por aproximación, puede considerarse que constituyen el núcleo central del mercado laboral español. En términos generales y comparativamente, este grupo dispone de mejores condiciones

de empleo, que no “privilegios” como con frecuencia se quiere dar a entender desde determinados ámbitos empresariales, periodísticos y gubernamentales (Alós y Jódar 2017). A partir de esas cifras de población activa vemos cómo, en una situación menos definida que el anterior grupo, se encuentran otros 2,4 millones de trabajadores (el 11%); se trata de un colectivo de trabajadores totalmente precario, sumido en procesos inciertos de inserción laboral, que se identificaría con una “sobrepoblación fluctuante” que forma parte del ejército de reserva laboral activo. Una mayoría de estos trabajadores precarios que dispone de empleo, ya sea en la industria o en los servicios —también en servicios cualificados—, desarrollan tareas con un elevado nivel de rutina, con funciones repetitivas y fragmentadas (cajeros de supermercado, operadores de call center, etcétera) ajustadas al trabajo taylorista. Es decir, un tipo de trabajo que está lejos de ser una reliquia de la historia como pretenden los ideólogos neoliberales. Pero si a este grupo se le añade quienes llevan menos de un año en el paro y quienes no superan los dos años de antigüedad en su empleo actual, en su conjunto estamos hablando del 29% de la población trabajadora, que podría identificarse con una “sobrepoblación estancada”. Muchos de estos trabajadores se encuentran atrapados en la precariedad, expuestos al riesgo de la exclusión social y la pobreza. Se constata así que en el modelo de empleo español los estudios brindan un limitado escudo hacia el desempleo, pero no para la precariedad y, aún menos, para la subocupación funcional, como tampoco garantizan un salario digno. Por otro lado, los datos muestran que el empleo cada vez más deja de ser una garantía de ingresos suficientes para la subsistencia. Los datos del INE indican que el riesgo de pobreza o exclusión social (tasa AROPE) afectaba en el año 2014 al 29,2% de la población en España y antes del inicio de la crisis, en 2008, afectaba al 23,8% de la población (Alós y Jódar 2017).

Estaríamos ante la caracterización de la coexistencia de dos de las formas de sobrepoblación relativa formulada por Marx que constituirían, junto con la sobrepoblación agraria nutrida por las migraciones de los países del “Tercer Mundo” y con las poblaciones empobrecidas, el ejército de reserva de mano de obra. Este es un fenómeno que —al margen de las particulares características que expresan el modelo productivo español y su

mercado laboral— ofrece las claves para interpretar las cifras del paro a partir de su propia naturaleza estructural dentro la economía capitalista. Al mismo tiempo, situaría las razones políticas de la oposición a la de creación de empleos mediante el gasto gubernamental, limitando el alcance de la, tantas veces, apelada política de “pleno empleo”. Esto sería así no por razones económicas relacionadas con los beneficios, como es habitual esgrimir, sino porque una consolidada cultura de las direcciones empresariales valoraría por encima de aquellas razones otras relacionadas con la disciplina laboral y la estabilidad política. En definitiva, no sólo es que el pleno empleo duradero les sería poco conveniente, sino que el desempleo forma parte integral del sistema capitalista “normal” (Kalecki 2011).

Así las cosas, desde hace treinta años, la clase obrera y también hoy las clases medias de los países que habían adoptado el compromiso fordista, están expuestas a las consecuencias corrosivas que:

Han traído aparejadas la supresión de las fronteras del comercio, la revolución digital y el despliegue del ejército de reserva de los trabajadores de los continentes emergentes que se conjugan para minar las bases del Estado social (empleo asalariado, seguridad social, servicios públicos) y permitir el regreso del trabajo-mercancía (Supiot 2015).

Frente al trabajo como mera mercancía parece fundamental que la izquierda política y social deje de ver al Estado, como se vio en el pasado, o al Mercado, como se plantea en la actualidad, como único y exclusivo agente de:

Una justa redistribución de la riqueza y de la realización, *fuera del trabajo*, de la mayor dicha posible y no de la *libertad* (cursiva del autor) (...) Toda ciudad es, ante todo, una ciudad del trabajo, y no es verdaderamente libre si no permite a sus miembros experimentar la libertad en el trabajo (Supiot 2015).

En conclusión, parece necesario, como advierte Supiot, que la izquierda retome un elemento nuclear del Derecho del Trabajo: las personas no son cosas y no se les puede tratar como tales; “frente al mercado total cabe recuperar y contraponer de nuevo la justicia social” (Supiot 2011: 17).

4. Regularidades y dinámicas históricas en la vertebración de la clase obrera como identidad colectiva

Conviene no olvidar que ni la configuración interna ni los perfiles externos de la clase obrera resultan históricamente definidos (Babiano 1995: 4). Ante una concepción de bloques diferenciados entre proletariado y precariado, prácticamente estancos, como la planteada entre otros por Standing, cabría recordar algunas regularidades históricas en la propia configuración de la clase obrera como una identidad colectiva. Nos referimos al examen, desde un punto de vista sociocultural, del itinerario de una “identidad colectiva” tal como ha sido formulado por algunos autores: una identidad disponible para la movilización que tuvo en la acción continuada de los integrantes del movimiento obrero sus creadores, interpretando las experiencias comunes de los trabajadores y difundiendo los marcos conceptuales que permitían a estos últimos integrarse en aquella identidad colectiva (Pérez Ledesma 1997).

La formación de clase parte de aquel heterogéneo y abigarrado grupo humano del siglo XVIII y la importancia de su conexión con el mundo Atlántico analizados por Linebaugh y Rediker (2004): marineros, esclavos, campesinos desposeídos, trabajadores miserables, rebeldes de toda condición, con sus distintos colores de pieles y diferentes colores de harapos. Aquellos que constituyeron para los bien pensantes, para los gobernadores, para los ricos hacendados, una masa despreciable a la que denominaron “cuadrilla variopinta” (*motley crew*). Una heterogeneidad en sus orígenes, que conocemos para el caso de Inglaterra a través de los estudios históricos, en la que se combinaban los grupos de los primeros obreros fabriles (procedentes del campo o semi-agrícolas), artesanos cualificados, tejedores manuales “luditas”, trabajadores a domicilio, irlandeses, mujeres, católicos y protestantes (Thompson 1989). En definitiva, lo que se agrupó bajo el concepto “clase obrera” fue entre finales del XVIII y bien entrado el ochocientos

Una variopinta colección de personas con trabajo o desempleados, indigentes, pobres o no tan pobres, que dependían de la caridad

o de sus propios patrones, con muchas tradiciones inconexas, ligados a localidades o sindicatos, cada uno ansioso por mantenerse, o tal vez obligado a mantenerse, dentro de sus límites. Había poco que los uniese y mucho que los dividía (Bauman 2011: 97).

Por lo tanto, visto así, de lo que se trata es de asumir que pasar de la clase como categoría social a la clase como colectivo con una identidad determinada y capacidad de agencia —es decir, de un conjunto de asalariados en lugares estructuralmente dispersos a una actitud colectiva en política— nunca fue un hecho dado. Asumir esto significa abandonar la idea de la clase como una *cosa* y concebirla como un fenómeno histórico relacional, tal como planteó Thompson. Desde luego, generar una comunidad, unos lazos de pertenencia a la misma clase no es algo *natural* sino construido social y culturalmente. No cabe descartar que en sus orígenes interviniera una unificación asistida desde arriba, llevada a cabo por el nuevo poder, omnipresente y disciplinante, y la estructura de autoridad forjada durante aquella misma etapa histórica (Bauman 2011). Sin embargo, un factor clave para la construcción de la clase (formas de actuar y de agruparse, lenguajes clasistas, recursos culturales como símbolos y rituales, etcétera) fueron las organizaciones obreras. La socialdemocracia en sus orígenes homogeneizó una cultura y una clase a partir de culturas distintas (Eley 2003), y lo hizo enfrentándose a un conjunto de regularidades históricas que intervenían en su propia formación y recomposición. Vamos a detenernos, aunque sea someramente, en las que nos parecen que son las cuatro regularidades básicas a tener en cuenta en este proceso: la emigración, la urbanización, el género y la ciudadanía.

Una primera regularidad histórica que moldeó aquella composición heterogénea de la clase tuvo relación con las migraciones en la formación de la mano de obra. Durante la misma revolución industrial se produjo un agudo éxodo rural, tras los cerramientos agrícolas. Y a partir de la segunda fase de los procesos industrializadores en marcha tuvo lugar una emigración transoceánica, entre 1820-1930, que arrojó cifras de entre 55 y 60 millones de migrantes y que tuvo importancia en términos de configuración del movimiento obrero a partir de los emigrados en la AIT en Argentina, Estados Unidos, etcétera. Tras la Gran Guerra se

generalizó la regulación de las fronteras orientada por la protección del trabajo nacional. Así, por ejemplo, se establecieron cuotas para la entrada en EEUU a partir de la ley de 1924. A este fenómeno le siguió la emigración política en la Europa de los años treinta y durante la II Guerra Mundial (rusos, españoles, judíos...). Posteriormente, entre 1945-1973, se produjo la emigración hacia Europa Occidental y Central desde el Mediterráneo, regulada por acuerdos bilaterales, con un importante impacto en la reestructuración de la clase obrera, en la que destacó la presencia de los inmigrantes en los movimientos obreros de Francia, Alemania, Bélgica, Holanda, etcétera. A la altura de los años ochenta del pasado siglo XX, a partir de la caída del muro y del desmembramiento de la antigua Yugoslavia, las corrientes migratorias se dirigieron desde el Este al Oeste, por ejemplo, en el caso de España llegaron trabajadores de origen rumano y polaco, sobre todo. Esta nueva corriente de migración de mano de obra se topó con políticas migratorias restrictivas y brotes de xenofobia. A finales del siglo XX y hasta hoy estamos viviendo las migraciones «sur-norte», procedentes en su mayoría fuera de Europa y producidas por hambrunas, expolio de recursos, etcétera. A ellas se superpone la migración política como resultado de las intervenciones en Afganistán, Irak, Siria y en otras zonas en conflicto, en un contexto de crecimiento de la islamofobia.

La segunda regularidad histórica a tener en cuenta en la reconfiguración histórica de la fuerza laboral que cabe señalar, está relacionada con el protagonismo de la ciudad en el maquinismo del capitalismo industrial, constituyéndose en la ecología donde se produjo la formación de la clase obrera y foco potenciador del movimiento obrero. Grandes ciudades industriales que expresaron una configuración clasista del espacio urbano y que deben ser concebidas como algo más que un mero contenedor (Oyón 2002). Una cuestión que nos advierte sobre la importancia del análisis de las transformaciones urbanas de la ciudad capitalista a lo largo de la historia: los fenómenos de terciarización; la progresiva escisión entre los espacios de producción y los espacios de reproducción social; el surgimiento de la “ciudad gigante” y la articulación en el seno de los estados-nación de grandes megalópolis.

Una tercera regularidad histórica en la mirada que estamos adoptando tiene relación con la expresión de las diferencias entre clase y género en la génesis del propio movimiento obrero. Las mujeres siempre han formado parte de la clase obrera, si bien el movimiento obrero les asignaba una posición subordinada (Scott 1990; 1999), a pesar de algunas mujeres emblemáticas aisladas (Rosa Luxemburgo, Clara Zetkin, Alexandra Kollontai...). Esta posición subordinada se legitimaba en base a la ideología del padre de familia ganapán (*breadwinner model*) a la que correspondería el arquetipo de la mujer como “ángel del hogar” dentro de la construcción de una respetabilidad obrera (Nash 1993). Un modelo que entró en crisis con la paulatina entrada de las mujeres en los mercados laborales regulados y con la irrupción de la segunda oleada del feminismo a lo largo de finales de los años sesenta y principios de los setenta del pasado siglo. Hoy los impulsos feministas, con variadas expresiones, y las reivindicaciones de las mujeres son un vector clave de transformaciones en la sociedad.

A estas tres primeras regularidades mencionadas cabe añadir la que está conectada con la compleja relación mantenida entre clase y ciudadanía a lo largo del itinerario histórico. La ciudadanía —que conviene precisar que es un constructo liberal referido al vínculo entre individuo y comunidad cívica— y la retórica de la ciudadanía hoy emerge ante el declive del lenguaje de clase, haciendo compatible libre mercado y democracia. Sin embargo, los regímenes liberales no eran democráticos a mediados del siglo XIX, cuando votaba una mínima parte de la población masculina adulta. Fue, en ese contexto, el movimiento obrero el que planteó la batalla por los derechos civiles y políticos a través de la lucha por el sufragio universal. Luego, durante los años veinte y treinta del siglo XX el núcleo del antifascismo fue igualmente el movimiento obrero. Asimismo, los derechos sociales, que son igualmente derechos de ciudadanía, fueron inicialmente derechos del trabajo que se extendieron más allá de la clase.

Así las cosas, desde los orígenes del movimiento obrero en la época contemporánea ha existido una doble dinámica que tiene que ver, por un lado, con la inclusión en el sistema capitalista y, alternativamente, con la revolución frente a ese mismo sistema, por otro lado. La dinámica por la vía

de la inclusión tuvo que ver en la primera época con movimientos como el cartismo hacia 1840; con la lucha por el derecho al voto en la época de la I y II Internacional; con la lucha contra el fascismo y otros regímenes dictatoriales con posterioridad. De otro lado, en el caso de Europa, la dinámica vinculada a la revolución conectaría con la Comuna de París (1871) y con las revoluciones del siglo XX (1917 en Rusia; 1918 en Alemania; Octubre de 1934 en Asturias y julio de 1936 en España; 1974 en Portugal); es decir, situaciones de doble poder y, en según el caso, de destrucción del poder establecido. Inscritas en esta doble dinámica, las regularidades históricas antes referidas han vertebrado a la clase trabajadora.

Como se sabe, a pesar de su pervivencia más o menos parcial en la organización del trabajo, el fordismo entró en crisis a partir de la década de los años setenta del siglo XX en tanto que modo de regulación capitalista. Esto ha ido produciendo mutaciones de extraordinaria importancia en el mundo del trabajo. A principios de los años ochenta del siglo pasado, André Gorz sostuvo que el capitalismo había hecho nacer una clase obrera, o en un sentido más amplio, un conjunto asalariado cuyos intereses, capacidades y cualificaciones estaban en función de las fuerzas productivas, a su vez, funcionales con relación a una única racionalidad existente, la racionalidad capitalista. Gorz constataba la reducción del componente obrero-industrial dentro del sistema de la fuerza de trabajo y en el propio sistema social a partir de la expansión del sector servicios. En este proceso se relacionaban tanto la importancia de nuevos fenómenos que afectaron a determinadas categorías laborales como la emergencia y peso de nuevas identidades laborales. De manera que el proletariado industrial de antaño se despedía al ritmo que marcaba la tendencia de los procesos de desindustrialización entonces en curso y sus efectos sobre el conjunto asalariado. Estos eran temas fundamentales para el futuro de la izquierda pensando, tal como planteaba Gorz, en una “izquierda futura”. Desde luego, cualquiera que conozca su obra sabe que aquella afirmación no tenía un tono celebrativo sino propositivo. Sintéticamente puede decirse que apuntaba hacia la imperiosa necesidad de pensar en aquello que se hace y por qué, a partir de un agudo —y en algunos aspectos novedoso— análisis sobre la metamorfosis del trabajo (Gorz 1995).

Lo que venía produciéndose durante aquellos años, de hecho, era una ruptura respecto a la invocación de una clase obrera unificada, atravesada ya durante los años setenta por diferentes identidades e intereses categoriales, pero también porque las mujeres, como hemos dicho más arriba, entraban con fuerza inusitada en el mercado de trabajo regulado —porque nunca estuvieron al margen del trabajo, en los ámbitos del empleo informal o de la economía sumergida— y de los jóvenes trabajadores. Esta constituyó una ruptura en la noción de “clase obrera” respecto a su identificación plena con la imagen del “proletariado”, por entonces signo de identidad del movimiento sindical. La progresiva fragmentación y división de la condición salarial afectó a sus discursos y prácticas y fue el pórtico de una nueva etapa. En aquel momento se asistía al cierre de ciclo de la protesta obrera en el ámbito europeo. En el caso español, aquella etapa coincidiría con los años del final de la dictadura del general Franco y la consolidación de la democracia en un contexto de crisis durísima.

A partir de los años ochenta del siglo pasado en el conjunto de las sociedades occidentales se produjo la progresiva alteración, cuando no “invisibilidad”, de lo que se denominó durante las anteriores décadas la “clase obrera”. Este desvanecimiento se manifestó tanto en su acepción de categoría económica para el trabajo productivo como en su uso como concepto político movilizador. De esta forma, se abrió paso la impresión de que el trabajo manual entraba en decadencia simplemente porque el trabajo obrero, que tradicionalmente era su imagen más difundida, lo estaba. Pero lejos de desaparecer, el trabajo manual experimentó incluso un crecimiento en diversas ramas del sector terciario que generarían niveles importantes de empleo (Accornero y Magna 1987). Simultáneamente se estaba produciendo en la sociedad un progresivo desfiguramiento del mundo obrero tal como había sido caracterizado hasta entonces, de sus culturas propias y de sus organizaciones sociales y políticas. La erosión de la sindicalización en el mundo del trabajo ha venido acompañada de una retirada cada vez más marcada de los obreros de la escena política (Noiriel 1986: 222-237).

La propuesta de presentar al precariado como grupo específico y alternativo por ahora sólo le estigmatiza. Es evidente que la fuerza laboral ha

explosionado en múltiples grupos y que, incluso, se ha individualizado extraordinariamente, rompiendo con el mito de la homogeneidad de la clase trabajadora de los años dorados del capitalismo de la segunda postguerra. Pero el movimiento obrero se organizó también entre los trabajadores precarios de finales del siglo XIX y principios del XX, así como bajo las difíciles condiciones de los diversos fascismos. En definitiva: “hay asalariados (y asalariadas), trabajadores (y trabajadoras), nativos e inmigrantes; unos trabajan fijos, otros temporales, otros no pueden trabajar, pero todos ellos continúan siendo trabajadores, no precariado, ni ‘clase desocupada” (Jódar y Guiu 2018). En este contexto existen dos posibilidades. Por un lado, continuar insistiendo básicamente en las líneas de fractura invocando la fragmentación —lo que recuerda al sindicalismo blanco norteamericano de la segunda postguerra— o tratar de rearticular —de construir, en realidad— una identidad colectiva —lo que en origen supo hacer la socialdemocracia clásica a partir de una clase obrera alemana fragmentada—, un sentido de pertenencia. Se trata de un reto gigantesco, por cuanto que se está produciendo el crecimiento a escala mundial de una fuerza de trabajo cada vez más flexible, caracterizada por el desempleo, el subempleo y el empleo temporal e incierto. Así, en contraste con aquellos planteamientos según los cuales el precariado sólo puede hacerse para deshacerse inmediatamente o bien aquellos otros que oponen de manera frontal la existencia del precariado a la clase obrera, el reto tal vez siga siendo, aunque en un contexto distinto, reconstruir un sentido unitario de la clase (Jonna y Foster 2016). Pero este sentido no puede ser producto de una mera invocación del pasado sino, el resultado de la plena conciencia de las transformaciones que representa el paradigma del “trabajo flexible”, así como, en otro nivel, de las consecuencias del desencuentro que hoy se expresa entre el sindicalismo y los nuevos movimientos sociales, y que, conviene recordar, no siempre ha existido (Alós 2017).

Si, como hemos dicho anteriormente, desde los orígenes del movimiento obrero ha existido una doble dinámica que tiene que ver con la inclusión en el sistema capitalista y, alternativamente, con la ruptura con él, hoy, frente a la máquina de la desigualdad que ha producido la distopía neoliberal cabe oponer la recuperación de los derechos conquistados y la generación de nuevos derechos.

Hasta cierto punto, la frase de Gaudemar según la cual los obreros buscaban la revolución y se encontraron con los derechos (Gaudemar 1981) podría sintetizar el resultado de la doble dinámica en la construcción de la clase obrera como identidad colectiva.

Referencias

- Accornero, Aris (1998): “Una transizione epocale per il mondo del lavoro”. *Rassegna CNOS*, 15 (1999), 13-23.
- Accornero, Aris (2004): “L'individualismo di mercato e il lavoro post-fordista”. *Quaderni Rassegna Sindicale*, 1, <http://archivio.rassegna.it/2004/granditemi/articoli/accornero.htm>
- Accornero, Aris; Magna, Nino (1987): “El trabajo después de la clase obrera”. *REIS*, 38 (1987), 75-92. <https://doi.org/10.2307/40183210>
- Acosta Pérez, Estella (2018): “El futuro del trabajo: La digitalización, el empleo y las capacidades humanas”. *Pasos a la izquierda*, 13. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?cat=232>.
- Alós, Ramon (2015): “El sindicalismo ante un cambio de ciclo”. *Pasos a la izquierda*, 2. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=632>
- Alós, Ramon (2017): “Sobre el desencuentro entre sindicalismo y movimientos sociales post 15M. A propósito de unos textos de Joan Coscubiela, Erik Olin Wright y Maite Tapia”. *Pasos a la izquierda*, 9. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=2840>
- Alós, Ramon; Jódar, Pere (2017): “Flexibilidad y empleo degradado: vidas vulnerables en el capitalismo neoliberal”. *Pasos a la izquierda*, 4. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=1244>
- Alós, Ramon; Guiu, Jordi; Jódar, Pere (2016): “Millennials: nuevas identidades o la reproducción de viejas formas de división social”. *Pasos a la izquierda*, 6. Recuperada de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=1872>
- Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía (APDHA) (2016): *Informe Respeto y dignidad para las mujeres marroquíes*. Recuperado de: <http://www.apdha.org/media/APDHA-10-vulneraciones-DH-2016.pdf>
- Babiano, José (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajado-*

- res durante el franquismo (Madrid, 1951-1977). Madrid: Siglo XXI.
- Bauman, Zygmunt (1999): *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Zygmunt (2011): *Memorias de clase. La prehistoria y la sobrevivencia de las clases*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Boltanski, Luc; Chiapello, Ève (2002): *El nuevo espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Bourdieu, Pierre (1999): "En la actualidad, la precariedad está en todas partes". En: P. Bourdieu, *Contrafuegos. Reflexiones para servir a la resistencia contra la invasión neoliberal* (pp. 120-128). Barcelona: Anagrama.
- Capablo, Clara G. (2017): "Josef Ajram: "Vivimos más en la cultura de cumplir los horarios que de realizar las tareas"". *Marca*. Recuperado de: <http://www.marca.com/tiramillas/actualidad/2017/11/13/5a0996e246163f12628b45b0.html>
- Casassas, David (2016): "La centralidad de los trabajos en la revolución democrática: ¿Qué aporta la perspectiva de derechos?". En: D. Casassas (coord.), *Revertir el guión. Trabajos, derechos y libertad* (pp. 21-41). Madrid: Editorial Catarata.
- Díez Rodríguez, Fernando (2014): *Homo Faber, Historia intelectual del trabajo, 1675-1945*. Madrid: Siglo XXI.
- Eley, Geoff (2003): *Un mundo que ganar: Historia de la izquierda en Europa, 1850-2000*. Barcelona: Crítica.
- Escalante, Fernando (2016): *Historia mínima del neoliberalismo*. Madrid: Turner.
- Estrada, Bruno (2018): "El futuro del trabajo. ¿Utopía o distopía?". Ponencia presentada en el marco de las Jornades de la UPEC 2018.
- Fita Ortega, Fernando; Goerlich Peset, José María (2017): "Sindicalismo y acción sindical en el siglo XXI: crisis económica y transformación productiva". *Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 37-48.
- Gálvez, Sergio (2017): *La gran huelga general. Los sindicatos contra la «modernización socialista»*. Madrid: Siglo XXI.
- Gallino, Luciano (2016): "La sociedad 7x24". *Pasos a la izquierda*, 3. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=864>
- Gaudemar, Jean Paul (1981): *La movilización general*. Madrid: Las Ediciones de la Piqueta.
- Gay, Vincent (2018): "Sometimiento y subordinación en las fábricas: los trabajadores inmigrantes de Citroën y Talbot en los primeros años de la década de 1980". *Historia, Trabajo y Sociedad*, 9, 11-32.
- Gorz, André (1995): *Metamorfosis del trabajo. Búsqueda del sentido. Crítica de la razón económica*. Madrid: Editorial Sistema.
- Harvey, David (2007): *Breve historia del neoliberalismo*. Madrid: Akal.
- Jódar, Pere; Guiu, Jordi (2018): *Parados en movimiento* (en prensa, Agradecemos a sus autores la consulta del original de la investigación). Barcelona: Icaria.
- Jonna, R. Jamil; Foster, John Bellamy (2016): "Marx's Theory of Working-Class Precariousness And Its Relevance Today". *Monthly Review*, 67 (11). https://doi.org/10.14452/mr-067-11-2016-04_1
- Kalecki, Michal (2011): "Aspectos políticos del pleno empleo". *Revista de Economía Crítica*, 12, 214-222.
- Leccardi, Carmen; Feixa, Carles (2011): "El concepto de generación en las teorías sobre la juventud". *Última década*, 34 (19), 11-32. <https://doi.org/10.4067/s0718-22362011000100002>
- Linebaugh, Peter; Rediker, Marcus (2004): *La hidra de la revolución. Marineros, esclavos y campesinos en la historia oculta del Atlántico* (en el original, publicado en 2000, la referencia era a "la hidra del millar de cabezas"). Barcelona: Crítica.
- Mariucci, Luigi (2017): *Amazon, giù il velo della finta modernità* (Traducción al español en Mariucci, Luigi, "Alcemos el velo de la falsa modernidad" <http://baylos.blogspot.com/2017/12/la-huelga-de-amazon-en-italia-y-el-velo.html>). Recuperado de: <http://www.strisciarossa.it/squarciare-il-velo-della-finta-br-modernita/>
- Martín Criado, Enrique (1998): *Producir la juventud: crítica de la sociología de la juventud*. Madrid: Istmo.
- Martínez Veiga, Ubaldo (1993): "Tecnología y organización del trabajo. El peligro de la simetría apresurada". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 3, 127-138.
- Méda, Dominique (2018): "Tres escenarios para el futuro del trabajo". *Pasos a la izquierda*, 11. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=3497>
- Moruno, Jorge (2015): *La fábrica del emprendedor. Trabajo y política en la empresa mundo*. Madrid: Akal.

- Nash, Mary (1993): "Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX". En: D. Georges y M. Perrot (dirs.), *Historia de las mujeres en Occidente* (pp. 585-598). Madrid: Taurus.
- Noiriel, Gérard (1986): *Les Ouvriers dans la société française XIXe-XXe siècle*. Paris: Seuil.
- Oyón, José Luis (2002): "Historia urbana e historia obrera: reflexiones sobre la vida obrera y su inscripción en el espacio urbano, 1900-1950". *Historia Contemporánea*, 24, 11-58.
- Pérez-Chirinos, Vega (2017): "Lo que el caso Deliveroo puso sobre la mesa: autónomos y acción colectiva". *Churruca Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 123-132.
- Pérez Ledesma, Manuel (1997): "La formación de la clase obrera: una creación cultural". En: R. Cruz y M. Pérez Ledesma (eds.), *Cultura y movilización en la España contemporánea* (pp. 201-233). Madrid: Alianza Universidad.
- Prada Blanco, Albino (2017): "Hipercapitalismo cognitivo e infomonopolios: industria 4.0 y sociedad". *Estudio 101: Industria 4.0 y sociedad*. Recuperado de: http://www.1mayo.ccoo.es/Archivo_documento/Estudios_y_Proyectos/Econom%C3%ADa_y_modelo_productivo&21385
- Reche, Cristian (2017) "El gurú catalán de los mercados pincha con sus empresas". *Economía digital*. Recuperado de: https://www.economiadigital.es/directivos-y-empresas/pinchazo-guru-finanzas-josef-ajram_403515_102.html
- Rocha, Fernando (2017): "Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital". *Arxius de Ciències Socials*, 36-37, 49-59.
- Santos, Antonio; Muñoz, David (2017): "Más allá de la precariedad laboral. Los nuevos rasgos de la precariedad juvenil". *Gaceta Sindical, reflexión y debate*, 29, 235-252.
- Scott, Joan (1990): El género: una categoría útil para el análisis histórico. En: J. Amelang y M. Nash (eds.), *Historia y géneros: Las mujeres en la Europa Moderna y Contemporánea* (pp. 23-56). Valencia: Edicions Alfons El Magnànim.
- Scott, Joan (1999): "Les dones a "The making of the English Working Class"". *Afers: fulls de recerca i pensament*, 14 (33-34), 343-365.
- Sennett, Richard (2000): *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Anagrama.
- Silver, Beverly J. (2005): *Fuerzas del trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Standing, Guy (2013): *El precariado. Una nueva clase social*. Barcelona: Pasado & Presente.
- Standing, Guy (2014): *El precariado. Una carta de derechos*. Madrid: Capitán Swing.
- Standing, Guy (2017): *La corrupción del capitalismo. Porqué prosperan los rentistas y el trabajo no sale a cuenta*. Barcelona: Pasado & Presente.
- Supiot, Alain (2011): *El espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Península.
- Supiot, Alain (2015): "La ciudad del trabajo. La izquierda y la crisis del fordismo (Fayard, 2012)" *Pasos a la izquierda*, 2. Recuperado de: <http://pasosalaizquierda.com/?p=616>
- Thompson, Edward Palmer (1981): *Miseria de la teoría*. Barcelona: Editorial Crítica.
- Thompson, Edward Palmer (1989): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Barcelona: Crítica.
- Trentin, Bruno (2013): *La ciudad del trabajo, izquierda y crisis del fordismo*. Madrid: Fundación 1º de Mayo.
- Wacquant, Loïc (2007): "Territorial Stigmatization in the Age of Advanced Marginality". *Thesis Eleven*, 91 (1), 66-77. <https://doi.org/10.1177/0725513607082003>
- Wright, Erik Olin (1985): "¿Qué hay de "medio" en la clase media?". *Zona abierta*, 34/35, 105-150.
- Wright, Erik Olin (2015): "¿Es una clase el precariado?". En: E. Wright, *Comprender las clases sociales* (pp. 187-205). Madrid: Akal.

LA INSERCIÓN LABORAL DE LOS INMIGRANTES ITALIANOS EN VALENCIA DURANTE LA CRISIS

THE EMPLOYMENT INTEGRATION OF ITALIAN IMMIGRANTS IN VALENCIA DURING THE CRISIS

Fernando Osvaldo Esteban

Anna Giulia Ingellis

Departamento de Sociología y antropología Social

Fernando.esteban@uv.es | Giuliana.ingellis@uv.es

Resumen

España ha pasado de una fase de intensa inmigración internacional durante el período de crecimiento económico a otra de re-emigración y retornos de extranjeros (y de emigración de nativos) durante la recesión. En nuestra investigación hemos observado una tendencia opuesta: durante la crisis se ha incrementado significativamente la llegada de inmigrantes procedentes de Italia a la ciudad de Valencia. Se trata de personas económicamente activas, con intención de permanencia, cualificadas y procedentes de regiones con indicadores socioeconómicos superiores a los de la Comunidad Valenciana. Por consiguiente, el análisis de su inserción laboral es clave para explicar las causas de la migración. La investigación se ha realizado utilizando una perspectiva cualitativa: observación participante y entrevistas en profundidad. Los resultados indican que la salida de la crisis parece acompañarse de un proceso de “importación” de capital humano con vocación hacia el trabajo autónomo. No obstante, esta modalidad de incorporación al trabajo no solo está relacionada con las dotaciones de capital humano, económico y social de los inmigrantes sino también con factores de orden estructural como son los obstáculos y las oportunidades que encuentran los inmigrantes en el mercado laboral.

Palabras clave: Inmigración; Italia; España; Mercado de trabajo; Trabajo autónomo

Abstract

During the last decade, Spain passed from an intense international immigration phase, thanks to the last economic growth cycle, to another of migrants return (y native emigration) during the recession. In our research we observed an opposite trend: during the crisis, it has significantly raised the Italian immigrants arrival to the city of Valencia. They are immigrants at working age with a long-term migration project, skilled and coming from areas with socio-economic indicators more positive than Community of Valencia ones. Consequently, the analysis of their labour insertion is a key issue in their migration process understanding. This research used qualitative techniques such as: participant observation and in-depth interview. The results point out that the emerging from recession has been accompanied by an “import” process of human capital with self-employment vocation. Nevertheless, this labour insertion path is not only related with immigrant’s resources in terms of human, economic and social capital but with structural factors which act as opportunities or threats that the immigrants face, entering the receiving country labour market.

Keywords: Immigration; Italy; Spain; Labour market; Self-employment



Sumario

1. Introducción	60
2. Perspectivas teóricas sobre la inserción laboral de los inmigrantes	61
3. Metodología	65
4. Análisis de los resultados	66
4.1. Trayectorias laborales previas a la emigración	66
4.2. Trayectorias de inserción laboral en Valencia	67
4.3. Los distintos tipos de capitales y la inserción laboral	70
5. Conclusiones	71
Referencias	73

Referencia normalizada

Esteban, Fernando Osvaldo; Ingellis, Anna Giulia (2018): "La inserción laboral de los inmigrantes italianos en Valencia durante la crisis". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 59-75. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.64>

1. Introducción¹

Un aspecto central en el estudio de los movimientos migratorios es la inserción laboral de los inmigrantes en las sociedades de destino. Se trata de un proceso complejo, poliédrico, con contornos específicos, conformado por una diversidad de actores (individuales y colectivos) y factores (estructurales, institucionales y coyunturales). También es sabido que, históricamente, los trabajadores inmigrantes han ocupado empleos caracterizados por unos ingresos reducidos, bajo prestigio y escasa deseabilidad social (Castles y Miller 2003). Empleos que la literatura ha calificado con el acrónimo inglés 3D (*dirty, dangerous, demanding*).

Por otra parte, si bien es cierto que en la actual "sociedad del conocimiento" el empleo está sufriendo un cambio profundo a raíz de la crisis de un modelo de trabajo caracterizado por la norma fordista, crisis que incluso algunos califican como "fin del trabajo" (Meda 1995), el trabajo remunerado continúa desempeñando un papel central en la vida de las personas. Todavía es el principal

mecanismo para la integración económica y social, es un poderoso creador laico de sentido (como la familia, la nación, la propiedad...) y, de forma directa o indirecta, sigue organizando la vida cotidiana de la mayor parte de la población y su distribución en el espacio físico y social.

En este marco, este artículo se dedica a estudiar la inserción laboral de los inmigrantes italianos en el mercado de trabajo valenciano. La inmigración de italianos a España y, concretamente, a la ciudad de Valencia es un fenómeno emergente que cobró relevancia durante el período de crisis económica (2008-2016). Este hecho llamó nuestra atención por diversos motivos. En primer lugar, porque ha arribado una población joven que necesita incorporarse al mercado de trabajo en un momento de elevado desempleo y recesión económica; en segundo término, porque procede de un país europeo con mejores indicadores socioeconómicos que España (actividad, paro, PIB per cápita, etc.); y en tercer lugar, porque los inmigrantes prefirieron instalarse en Valencia antes que en otras ciudades donde ya existía una colonia significativa de italianos, como Madrid, Barcelona, Las Palmas y Santa Cruz de Tenerife. En suma, se trata de un fenómeno nuevo, con características propias y aún poco estudiado.

El texto se encuentra organizado como sigue. El primer apartado es una reflexión sobre los enfoques teóricos más relevantes del campo: las teorías del capital humano (TCH), de la segmentación del mercado de trabajo (SMT) y del capital social

¹ El trabajo de campo se ha realizado gracias a la aportación de Elena Pardo Rubio, Francisco Marqués Moreno, Laura Navarro Aguilar, Marta Molineros Santos y Ana Ramos Portales. Todos/as estudiantes del grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos de la Universidad de Valencia que se han incorporado al equipo de investigación para la realización de su Trabajo de Fin de Grado.

(TCS). Posteriormente se describe la metodología de la investigación. El tercer y último apartado presenta el análisis de los discursos de los inmigrantes acerca de su inserción en el mercado de trabajo. Aquí se abordan los temas más recurrentes en los relatos: las estrategias laborales previas y posteriores a la emigración y el volumen y la composición del capital social y del capital cultural incorporado².

2. Perspectivas teóricas sobre la inserción laboral de los inmigrantes

Dada la variedad de modos y contextos en los que se produce la incorporación de los inmigrantes a la actividad económica, no debe llamar la atención de que existan diversas perspectivas teóricas que intentan explicar el fenómeno. Sin embargo, hay consenso entre los investigadores acerca de que son tres los enfoques más destacados en la actualidad: la teoría del capital humano (TCH), la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (SMT) y el enfoque del capital social (TCS). En este mismo orden describiremos cada uno de ellas.

Desde la perspectiva del TCH, se entiende que los trabajadores acuden al mercado de trabajo con competencias distintas que responden no sólo a sus capacidades innatas, sino también, y principalmente, a inversiones diferentes en capital hu-

mano³. A la pregunta de por qué unos individuos invierten en capital humano y otros no, la TCH sostiene que la respuesta se encuentra, incluso en el caso de mercados con competencia perfecta (obviando los diferentes tipos de discriminación en el acceso a la adquisición de capital humano), en la tasa de preferencia temporal o de impaciencia de los individuos, cuyo origen es innato o, en todo caso, no obedece a factores económicos (Toharia 1983: 15). En otros términos, los individuos que invierten en capital humano son los que han decidido sacrificar gratificaciones actuales en pos de gratificaciones futuras que necesariamente valoran de forma positiva para justificar los sacrificios realizados (Blaug 1976: 829).

La TCH entiende la estratificación en el mercado de trabajo como resultado de un proceso de ajuste entre la oferta de mano de obra de determinadas características y la demanda de los empleadores (Schultz 1962). En el caso de trabajadores de origen extranjero, las inserciones laborales diferenciadas en las sociedades receptoras obedecen a las diferencias de productividad y a las desigualdades en las dotaciones de capital humano (Borjas 1995). Niveles educativos bajos, desconocimiento del idioma local o una limitada experiencia laboral constituyen desventajas que ubican a algunos inmigrantes en las posiciones más bajas de la escala ocupacional (Chiswick, Lee y Miller 2005).

Además, es habitual que los inmigrantes de primera generación no puedan transferir directamente al “nuevo” mercado de trabajo las competencias que adquirieron en sus países de origen, en otras palabras, suelen tener dificultades para transformar el nivel de instrucción en capital humano (Friedberg 2000; Heat y Cheung 2007). Esta pauta puede reflejar diferencias en la calidad de la educación entre el país receptor y los países emisores, incompatibilidades entre la educación recibida en el extranjero y los requisitos exigidos por el mercado de trabajo anfitrión (Matoo,

² “La acumulación del capital cultural exige una incorporación que, en la medida en que supone un trabajo de inculcación y de asimilación, consume tiempo, tiempo que tiene que ser invertido personalmente por el ‘inversionista’ (...) El capital cultural es un tener transformador en ser, una propiedad hecha cuerpo que se convierte en una parte integrante de la ‘persona’, un hábito. Quien lo posee ha pagado con su ‘persona’, con lo que tiene de más personal: su tiempo (...) Puede adquirirse, en lo esencial, de manera totalmente encubierta e inconsciente y queda marcado por sus condiciones primitivas de adquisición; no puede acumularse más allá de las capacidades de apropiación de un agente en particular; se debilita y muere con su portador (con sus capacidades biológicas, su memoria, etc.)” (Bourdieu 1979: 3-4).

³ Se puede decir que, oficialmente, el nacimiento de la teoría moderna del capital humano tuvo lugar en 1962 cuando el *Journal of Political Economy* dedicó un monográfico al tema “inversión en seres humanos” (ver Becker, 1962). Ese volumen contenía, entre otros trabajos pioneros, los capítulos preliminares de la monografía de Gary Becker (1965), *Human Capital*, que desde entonces ha sido el *locus classicus* del tema (Blaug 1976: 827).

Neagu y Özden 2007), en muchos casos atribuibles a mecanismos de “cierre social” o a la escasa transferibilidad de algunas competencias como el idioma o la experiencia.

En los años 70 surgieron críticas a la teoría del capital humano, principalmente dentro del campo de la economía laboral, dominada hasta entonces por aproximaciones empiristas de la denominada “escuela institucionalista”. La más antigua de estas críticas es la de un sucesor de esta escuela, Michael Piore, cuya aportación teórica está muy relacionada con la hipótesis del “mercado dual de trabajo” y con el estudio de la segmentación del mercado de trabajo⁴; de ahí que sea habitual mencionar su aporte como “la” teoría de la segmentación, cuando en verdad es “una” teoría de la segmentación⁵.

La idea básica de este enfoque sostiene que el mercado de trabajo está dividido en dos segmentos esencialmente distintos y no competitivos entre sí, denominados el segmento primario y el secundario (Reich, Gordon y Edwards 1973). El primero ofrece puestos de trabajo con salarios relativamente elevados, buenas condiciones de trabajo, posibilidades de promoción, equidad y procedimientos establecidos en cuanto a administración de leyes laborales y, por encima de todo, estabilidad en el empleo. En cambio, los puestos del sector secundario tienden a estar peor pagados, a tener condiciones de trabajo peores, pocas posibilidades de promoción y están caracterizados por una considerable inestabilidad de empleo y una elevada rotación. Además, suele existir una relación muy personalizada entre los trabajadores y los supervisores, lo que da lugar al favoritismo y a una disciplina laboral dura y caprichosa (Piore 1983: 194-195).

⁴ La propuesta inicial fue formulada por Doeringer y Piore en 1971 y aplicada luego por este último al caso de la incorporación de trabajadores extranjeros en la economía de los Estados Unidos (Piore 1979)

⁵ Existen otros enfoques destacados en la literatura que explican el dualismo. Por ejemplo, la teoría del capital humano, que hace hincapié en la formación de los trabajadores, las distintas versiones de la teoría institucionalista que resaltan la acción colectiva para mejorar las condiciones de trabajo, o los enfoques neomarxistas que ven en la segmentación una estrategia de la patronal para dividir una potencial clase obrera.

No entraremos aquí en el debate sobre cuántos segmentos existen y cómo y por qué se produce la fragmentación (Véase Berger y Piore 1980, cap. 2 y cap. 3; Wachter, Gordon, Piore y Hall 1974). Como dijo el mismo Piore años más tarde de su primera formulación, la importancia del dualismo no radica en que la sociedad esté dividida en dos segmentos autónomos y discontinuos, sino que la sociedad está dividida en segmentos y no de una manera continua (Berger y Piore 1980: 2). Porque lo relevante de las discontinuidades en el mercado de trabajo es que permite distinguir segmentos cualitativamente diferentes. Eso significa que los procesos de asignación, formación, promoción, determinación de salarios, en suma, de todo lo que constituye las condiciones del trabajo, así como las actitudes de trabajadores y empleadores, son cualitativamente diferentes conforme pasamos de un segmento del mercado a otro (Villa 1990: 48).

Piore (1979) sostiene que la inmigración extranjera hacia las economías avanzadas se produce por el reclutamiento de mano de obra extranjera para ocupar puestos de trabajo en el segmento secundario. Según el autor, ello se debe, básicamente, a dos razones. En primer lugar, porque es habitual que los trabajadores autóctonos rechacen esos empleos, y al mismo tiempo es difícil seducirlos a través de mejoras en las condiciones de trabajo sin alterar equilibrios macroeconómicos. En segundo término, los empleadores ya no pueden reclutar mujeres y jóvenes, como hacían en el pasado. Ese yacimiento de nuevos trabajadores se ha truncado debido a los cambios demográficos y sociales recientes: relaciones de género más igualitarias en el ámbito laboral, incremento de mujeres jefas de hogares, disminución de la natalidad y más años de permanencia de los jóvenes en el sistema educativo.

La teoría de la SMT ha sido aceptada de forma creciente para explicar la discriminaciones laborales que afectan a los trabajadores extranjeros⁶. Y si

⁶ La dinámica económica de la relación entre inmigración y mercado de trabajo se encuentra bien descrita en un trabajo ya clásico de Tilly (1978). Una amplia perspectiva histórica sobre la incorporación de trabajadores extranjeros a sistemas nacionales de producción la encontramos en Moullet-Boutang (2006). Sobre la inserción laboral de trabajadores extranjeros en la sociedad salarial de postguerra hay dos obras clásicas

bien la existencia de segmentos laborales puede encontrarse en todas las fases de la historia del capitalismo, en la sociedad global actual presentan características específicas que varían según los países y sus políticas sociales (Pichler 2011). La mano de obra inmigrante continúa ejerciendo como “ejército de reserva”, pero ahora lo hace abasteciendo servicios en las grandes ciudades, en industrias en decadencia (Sassen 1993), en tareas de cuidado en los hogares (Yeo, Wang y González 1999) o en actividades de economía sumergida (Reyneri 1996).

En las últimas décadas se observa el desarrollo de estudios dedicados al impacto que tiene el capital social sobre la inserción laboral de inmigrantes extranjeros. El concepto de capital social es relativamente nuevo, aunque las referencias a las fuentes de la solidaridad social pueden rastrearse hasta los orígenes de las ciencias sociales (Tocqueville, Durkheim, Marx, entre otros). La literatura reconoce en Bourdieu al autor que realizó el primer análisis sistemático sobre el capital social. Este autor definió el concepto como “el agregado de los recursos reales o potenciales ligados a la posesión de una red perdurable de relaciones más o menos institucionalizadas de conocimiento y reconocimiento mutuo” (Bourdieu y Wacquant 2005: 178).

Asimismo, se reconoce que su tratamiento del concepto fue instrumental, focalizado sobre los beneficios obtenidos por los individuos en virtud de su participación en grupos sociales. La participación es entendida como una inversión estratégica orientada a la institucionalización de las relaciones, utilizables como un medio a través del cual es posible acceder a otros tipos de capital. Es decir, en virtud de la relación social los individuos pueden reclamar acceso a recursos poseídos por los demás: tanto recursos económicos (préstamos, información sobre inversiones, mercados protegidos); como capital cultural, gracias a los contactos con expertos o la vinculación con instituciones educativas para obtener credenciales (Portes 1998: 4).

cas que conviene consultar: el mencionado libro de Piore (1979) para el caso de Estados Unidos y el de Castles y Kosack (1973) para el de Europa. En el mismo sentido, pero con énfasis en procesos actuales pueden consultarse la obra de Sassen (1993).

Se puede decir que fue a partir del trabajo seminal de Coleman cuando el estudio del capital social se instaló definitivamente en la agenda de las ciencias sociales y se convirtió en una de las innovaciones más prometedoras de la teoría social contemporánea⁷. Según el autor, “el capital social consiste en una diversidad de entidades con dos elementos en común: todos consisten en algún aspecto de la estructura social y facilitan ciertas acciones de los actores —personas o corporaciones— dentro de la estructura” (Coleman 1990: 302).

Si bien la ambigüedad de la definición permite que el concepto pueda asumir formas variadas, Coleman subrayó dos formas específicas que merecen destacarse: el establecimiento de obligaciones y expectativas de reciprocidad y el desarrollo de sistemas de normas y sanciones. En la primera, la creación de capital social se pone en marcha en el momento en que un individuo hace algo por otro, confiando en que aquél se comportará de manera recíproca en el futuro. Encontramos la segunda forma de capital social cuando, a través de las conductas que surgen como resultado de la internalización de normas y sanciones compartidas, cada miembro de la comunidad resulta beneficiado. La posibilidad de que surja una u otra forma queda sujeta al tipo de redes sociales que conformen las estructuras en cuestión.

Después de Bourdieu y Coleman se publicaron una gran cantidad de análisis teóricos sobre el capital social y, a pesar de que resultan disímiles e incluso contrapuestos⁸, se ha ido construyendo

⁷ Como sostiene Portes (1998: 3), el tratamiento pionero del concepto realizado por Bourdieu fue publicado originalmente en francés y no tuvo repercusión en mundo anglófono hasta muchos años después. Precisamente, el mérito de Coleman radicó en introducir y dar visibilidad al concepto en la sociología estadounidense, más allá de las limitaciones que muchos encontraron en su ensayo.

⁸ Entre las visiones alternativas destaca la tesis de Robert Putman (1993). En su estudio comparativo entre las regiones del norte y sur de Italia respecto de su desarrollo institucional y económico, el capital social aparece como un instrumento de análisis macro, como un atributo de las comunidades, y ya no como un recurso de carácter individual. Específicamente, su estudio trata sobre la tendencia comunitaria hacia la cooperación en pos del bien común o al oportunismo y sobre los factores que condicionan la primera o la

consenso en torno a la idea de que el capital social se encuentra en la habilidad de los actores para obtener beneficios en virtud de su participación en redes sociales u otras estructuras sociales. Así, el capital social es entendido como un recurso que se genera y se acumula en las redes sociales.

En términos generales, también pueden hallarse en la bibliografía de una manera recurrente referencias sobre otros dos aspectos del capital social: sus fuentes y efectos. En cuanto al primero, debe decirse que las fuentes del capital social son diversas. La literatura distingue cuatro tipos: la interiorización de normas y sanciones, la solidaridad obligada, referida a acciones altruistas o guiadas por principios morales o ideológicos en grupos y contextos determinados (iglesia, sindicato, ONG, etc.); las expectativas de reciprocidad y la confianza mutua. A diferencia de las dos primeras, las dos últimas fuentes son de carácter instrumental. En estos casos la donación, la recepción y las expectativas de reciprocidad están “incrustadas” en una estructura social que garantiza la buena fe en el intercambio y la ejecución de las obligaciones del donante y del receptor.

Así como las fuentes del capital social son plurales, también lo son sus consecuencias. La bibliografía distingue tres, aplicables a una variedad de contextos, entre otros, la inserción laboral. En primer lugar, como una fuente de control social, en segundo término, como una fuente de apoyo familiar y en tercer lugar como fuente de beneficios a través de redes extrafamiliares. Es frecuente encontrar esta forma de capital social en el campo de la estratificación, como argumento para explicar el acceso al empleo, la movilidad ocupacional y el éxito empresarial. En este sentido es útil recordar el esfuerzo previo de Granovetter (1973), quien acuñó el concepto “fuerza de los lazos débiles” para referirse a la influencia de personas que no componen el círculo íntimo de familiares y amigos, pero que son referencias fundamentales para la inserción en el mercado laboral.

El rol importante que tienen las redes sociales y el capital social en la inserción económica de los inmigrantes en las sociedades receptoras ya ha sido

segunda elección, determinando de qué manera inciden en el desarrollo económico y democrático-institucional de las comunidades.

suficientemente contrastado⁹. Es habitual que los inmigrantes acumulen capital social por su pertenencia a redes personales (constituidas por lazos de parentesco, amistad, compadrazgo, etc.) y por su participación en diversas organizaciones de la sociedad civil (étnicas, deportivas, religiosas, comunitarias, etc.). Cuando las redes están bien desarrolladas, ponen al alcance de la mayoría de los miembros de la comunidad las posibilidades de obtener trabajo y otros recursos que reducen los costos del desplazamiento e incluso lo promueven (Choldin 1973). Tilly y Brown (1967) califican estos lazos como “auspiciadores” de la migración; otros los han denominado “cadenas migratorias” (MacDonald y MacDonald 1974), y Mildred Levy y Walter Wadycki (1973) los han llamado “el efecto familia y amigos”. Edward Taylor (1986; 1987) los caracteriza como una forma de “capital migratorio” económico. Pero fueron Massey, Alarcón, Durand y González (1987: 170) quienes identificaron por primera vez a las redes migratorias como una forma de capital social que contribuye a que la emigración sea una fuente confiable y segura de ingresos¹⁰.

En síntesis, las redes sociales ayudan a los trabajadores a encontrar puestos de trabajo y a los empresarios a encontrar empleados. Constituyen un medio de búsqueda efectivo para ampliar tanto la cantidad como la calidad de la información disponible para las empresas y los trabajadores, sobre el mercado de trabajo. En el caso de España, los estudios verificaron que, si bien las redes sociales favorecieron una rápida inserción laboral durante el período de expansión económica, también propiciaron la formación de nichos étnicos y redujeron las posibilidades de movilidad horizontal y vertical de los inmigrantes (Miguélez, et al. 2011; López-Roldán, Molina y Martín Artiles 2011; Veira, Stanek y Cachón 2011).

⁹ Ya desde principios de la década de 1920 los sociólogos reconocieron la importancia de las redes para promover los desplazamientos internacionales (véanse Gamio 1930; Thomas y Znaniecki 1918).

¹⁰ Aunque Alejandro Portes y Julia Sensenbrenner (1993) señalan que el capital social también puede traer aparejadas consecuencias negativas para el individuo.

En la última década, las redes sociales se construyen, mantienen y amplían a través de internet, principalmente mediante determinadas aplicaciones como Facebook, WhatsApp, Instagram. De este modo, se producen una gran cantidad de interacciones entre un volumen muy amplio de población en un escaso período de tiempo. Una realidad imposible de imaginar hasta hace poco tiempo cuando las interacciones eran *face to face*. Se puede decir, entonces, que actualmente las asociaciones de inmigrantes, como la de cualquier otro grupo de interés, funcionan principalmente en la esfera virtual (sin perjuicio de que también tengan espacios físicos de encuentro). En el caso de los italianos en Valencia, existe una comunidad virtual en Facebook y otra en WhatsApp que constituyen sus principales canales de comunicación e interacción.

3. Metodología

La población objeto de estudio ha sido los inmigrantes italianos que se han trasladado a vivir a Valencia desde Italia¹¹. Para realizar la investigación utilizamos técnicas cualitativas. Se ha realizado una triangulación metodológica inframétodo con una etnografía digital en la primera fase y, en la segunda, 27 entrevistas semiestructuradas cara a cara a inmigrantes italianos residentes en Valencia (tabla 1), discriminados por sexo y edad, junto con una observación endógena (Valles 1999) en diferentes reuniones grupales (cumpleaños, fiestas, picnics, etc.).

En cuanto a la etnografía digital, el trabajo de campo *on-line* se ha desarrollado desde febrero hasta julio de 2017; se realizó una observación participante encubierta en las principales comunidades virtuales de italianos en Valencia. Atendiendo a la clasificación de Spradley (1980), en los primeros meses se utilizó una observación participante con gradiente 2 (observación pasiva) y en

¹¹ Para seleccionar esta población fue indispensable discriminar los datos del padrón de habitantes por país de nacimiento en lugar de país de nacionalidad. De esta forma, ha sido posible eliminar de nuestro análisis a los italianos de segunda generación y a los inmigrantes oriundos de terceros países (sobre todo Argentina y Uruguay) que portan la nacionalidad italiana “heredada” de sus ancestros emigrados durante el siglo XX (Esteban 2015).

Tabla 1. Valencia. Inmigrantes italianos entrevistados según sexo, edad, ciudad de procedencia y actividad laboral. 2018

N	Código	Lugar de procedencia	Actividad laboral en Valencia
1	H_41	Nápoles (Sur)	Inmobiliaria
2	M_31	Milán (Norte)	Diseñadora gráfica
3	H_49	Milán	Distribución de licores
4	H_45_1	Cerdeña (Sur)	Creador de software
5	H_34	Nápoles (Sur)	Entrenador personal
6	H_40	Trento (Norte)	Hostelería
7	M_27	Viterbo (Centro)	Alquiler de apartamentos
8	H_40	Nápoles (Sur)	Fisioterapeuta
9	H_34	Palermo (Sur)	Abogado
10	H_45_2	Milán (Norte)	Alquiler de pisos
11	H_31	Belluno (Norte)	Compra-venta-reforma de pisos
12	H_42	Nápoles (Sur)	Hostelería
13	H_45_3	Bari (Sur)	Arquitecto
14	H_40	Florenia (Norte)	Traductor
15	H_33	Bolonia (Norte)	Traductor
16	M_40	Cerdeña (Sur)	Asesora fiscal y contable
17	H_55	Turin (Norte)	Asesor fiscal
18	H_42	Roma (Centro)	Abogado
19	H_39	Roma (Centro)	Inmobiliaria, Marketing y publicidad
20	M_40	Nápoles (Sur)	Hostelería
21	H_34	Taranto (Sur)	Fotógrafo <i>freelance</i>
22	M_40	Florenia (Norte)	Gestión apartamentos
23	H_45_4	Barletta (Bari) Sur	Entrenador equipos deportivos Personal trainer, fotógrafo
24	M_43	Barletta (Bari) Sur	Estética femenina
25	M_45	Cagliari (Sur)	Pinta las uñas
26	H_36	Camerino (Le Marche) (Centro)	Autónomo digital, social media manager
27	M_32	Nápoles (Sur)	Empresa de intercambios internacionales para jóvenes

Fuente: elaboración propia

la segunda fase una de gradiente 3 (participación moderada). Se ha observado y participado en las conversaciones e interacciones intervenidas en 3 comunidades virtuales: dos grupos de *Facebook* que aquí llamaremos “Italiani di Valencia”¹² y “Italiani e Valencia” y uno de *Whatsapp* denominado “ItaVale”¹³. Para preservar la privacidad de los informantes utilizamos un nombre ficticio.

Ambos grupos presentan una amplia heterogeneidad en cuanto a las principales características socio-demográficas y a proyectos migratorios de sus miembros. Además, ambas comunidades se componen de dos subgrupos cuya diferenciación ha sido muy prolífica en términos de discurso. El primero está compuesto tanto por personas que ya han emigrado a Valencia como por personas que, aun viviendo en Italia, están explorando esa posibilidad y buscan información de primera mano en la “comunidad” de italianos que residen en la ciudad. El grupo de *Whatsapp* está compuesto tanto por italianos que viven en Valencia como por valencianos que han vivido o viven en Italia. La presencia de dos subgrupos diferentes en ambas comunidades ha permitido hacer explícitos discursos comparativos entre las dos culturas y también reflexiones acerca de los motivos para emigrar a Valencia, tanto en la vertiente *push*, todas las cuestiones relativas a las dificultades de vivir en Italia, como a la vertiente *pull*, los elementos de atractivo que la ciudad de Valencia posee para los italianos.

La observación participante en las comunidades virtuales y durante los encuentros y reuniones entre sus miembros, casi siempre en locales regentados por italianos (bares, restaurantes y cafeterías), nos ha permitido identificar, entre los trabajadores autónomos, cinco perfiles profesionales recurrentes: autónomos “digitales” (personas que trabajan a través de internet), trabajadores del “bien-estar” y la belleza (*personal trainers*, pelu-

queros/as, esteticien, venta de ropa italiana), inversión inmobiliaria y apartamentos para turistas, empresarios con cafeterías y restaurantes italianos y profesionales liberales (arquitectos, abogados, traductores).

A partir de los discursos de los inmigrantes resulta evidente que la motivación migratoria no es prioritariamente económica. En la interpretación subjetiva de su experiencia y también, como veremos, considerando la condición ocupacional previa a la migración de muchos de los entrevistados, se deduce que no emigran buscando movilidad ocupacional. Sin embargo, una vez tomada la decisión de migrar, la inserción laboral y la vivienda, se convierten en dos problemas claves para el éxito el proyecto migratorio. El trabajo sigue siendo el principal instrumento de integración en la sociedad de acogida y, aunque no representando la motivación migratoria principal, sigue desempeñando un papel clave en la medida que se trata de personas que no poseen rentas o capitales que les permiten prescindir del trabajo en sus trayectorias vitales.

4. Análisis de los resultados

En el siguiente apartado se presentarán los principales resultados de la primera fase de investigación realizada. El análisis se ha enfocado a las trayectorias laborales previas a la emigración, al proceso de inserción laboral en Valencia y a los factores que lo han facilitado.

4.1. Trayectorias laborales previas a la emigración

La posición ocupacional previa a la migración de los entrevistados es muy variada y esto hace más fiables los argumentos que ellos usan para describir sus motivaciones migratorias: no emigran solo los que no tienen trabajo o viven una condición de precariedad prolongada en el tiempo, sino que hay múltiples perfiles laborales, justamente por qué no es la condición laboral la que empuja hacia la emigración. Encontramos por ejemplo personas que nunca trabajaron en Italia, cuya inserción laboral se realizó directamente en el extranjero y, en concreto en Valencia, después de un breve

¹² Este grupo fue creado el 20 de marzo 2016 por cuatro italianos. El día 02 de febrero 2017 el grupo contaba con 1465 miembros.

¹³ El grupo fue creado el 22/02/2016. El ingreso de la investigadora en el grupo para el comienzo de la observación participante encubierta fue el 13 febrero de 2017. En esa fecha el grupo estaba compuesto por 80 personas (35 números telefónicos con prefijo español y 45 italiano).

paréntesis en otros países como Portugal, Alemania o Inglaterra.

He estado viviendo un año en Rumanía y después básicamente Erasmus en Portugal; luego viajes cortos de 2 meses a Canarias o el mismo Portugal, pero de forma puntual con algún objetivo de una beca. H_40

Y me fui otra vez a Alemania, estuve 6 meses y luego tenía un amigo aquí, vine a verle y dije Valencia allá voy. H34

Normalmente, en estos casos se trata de personas con un elevado nivel educativo, o por lo menos un elevado capital cultural (Bourdieu 1979) aunque no necesariamente en su forma institucionalizada. Retomaremos más adelante el tema del papel jugado por el capital cultural de los inmigrantes italianos durante su inserción laboral. Junto con este perfil, en nuestra muestra hay personas que en Italia eran trabajadores por cuenta ajena con una condición muy precaria, pero también personas ejerciendo profesiones liberales en sectores bastantes consolidadas como arquitectos, médicos o abogados.

En Italia era responsable diseñadora gráfica en una tienda, pero el sueldo era muy bajo, no me daba para independizarme y aun viviendo con mi madre sin pagar el alquiler tampoco llegaba a fin de mes. M_31

Siempre he trabajado en Milán, trabajaba de optometrista pediátrico en el ámbito privado, he trabajado siempre en ámbito privado. Suelo volver a Milán para trabajar porque allí tengo mis pacientes y hago las revisiones en la consulta de un amigo. H_45

Finalmente, encontramos aquellos inmigrantes que en Italia también eran autónomos o tenían su propio negocio. Cabe destacar que otros, aun no regentando su propio negocio en Italia, han realizado una experiencia de trabajo en el negocio familiar. Solo en un caso la persona entrevistada dejó un trabajo por cuenta ajena con contrato indefinido para cambiar radicalmente de vida.

Yo trabajaba en Como como recepcionista, tenía un contrato indefinido y un buen sueldo, pero a la sola idea de nacer, vivir y morir en la misma ciudad encerrados en casa por el clima, nos sentíamos mal. M_30

Desde el punto de vista laboral, por tanto, la trayectoria previa al proyecto migratorio no parece discriminar el perfil de los que inmigran en Valencia, excepto el caso de los trabajadores asalariados con contrato indefinido en Italia: no es muy frecuente encontrarlos entre la población observada. Realmente encontramos trabajadores que, durante la trayectoria previa a la emigración, han ocupado múltiples posiciones en el abanico de las posibles formas de trabajo que se ha abierto con la “transformación del trabajo”, más allá de las formas típicas del trabajo estándar: trabajo asalariado o trabajo autónomo. Encontramos en estos casos trayectorias fragmentadas, durante las cuales se ocuparon varias posiciones desde la colaboración en el negocio familiar, hasta las becas, el trabajo en práctica, las colaboraciones y experiencias temporales de trabajo por cuenta ajena.

4.2. Trayectorias de inserción laboral en Valencia

No disponemos de datos estadísticos fiables que permitan cuantificar los trabajadores autónomos de origen italiano residentes en Valencia. Sin embargo, la exploración cualitativa realizada en esta investigación revela con cierta contundencia que este flujo migratorio no está relacionado con un movimiento de trabajadores autónomos o pequeños empresarios que arriban a Valencia para “emprender su actividad”. No obstante, los trabajadores por cuenta propia son un perfil muy recurrente entre los miembros de las dos comunidades virtuales observadas, sobre todo en las ocupaciones mencionadas anteriormente. Desde luego, la recurrencia puede deberse a una sobrerrepresentación de los autónomos que ofrecen servicios a los mismos italianos en las comunidades virtuales¹⁴. No obstante, lejos de ser un límite en el contexto de nuestra investigación cualitativa, nos ha dado la oportunidad de observar un colectivo poco conocido, opaco en cierto sentido, ya que incluye una considerable cantidad de inmigrantes que ni siquiera están inscritos en Italia como “ciudadanos italianos residentes en el extranjero” o empadronados en el Ayuntamiento de Valencia como residentes comunitarios (como una parte

¹⁴ No es así para los autónomos digitales que tienen clientes fuera de la comunidad de italianos.

considerable de los autónomos digitales) y, por tanto, son invisibles a las fuentes oficiales de datos estadísticos.

En la exploración cualitativa, nuestro interés se ha centrado en la inserción laboral de trabajadores autónomos con independencia de su volumen en el conjunto del colectivo de italianos residentes en España, porque se trata de un perfil específico de la ciudad de Valencia. La inmigración de italianos a Madrid y a Barcelona, de hecho, tiene otras características distintas y uno de los elementos diferenciales es que en ambas ciudades las oportunidades ocupacionales en el segmento primario del mercado de trabajo, tanto en el sector privado como en el público (en el ámbito de la investigación, de la docencia, de profesiones con un perfil internacional, por ejemplo), son mucho mayores (Bruzzone et al. 2016). Valencia, tercera ciudad de España, y tercera ciudad por presencia de italianos en España en el periodo considerado, según las Estadísticas del Padrón Municipal, no es sede de Ministerios, de grandes centros de investigaciones o de multinacionales que atraen e incluyen muchos italianos altamente cualificados. Sin embargo, según los testimonios de los entrevistados, tiene algunas características que hacen de la ciudad un destino migratorio atractivo para los italianos: su tamaño que facilita la vida diaria, el coste de vida, de la vivienda y de aquellos elementos relacionados con la creación de empresas (coste de los servicios a las empresas, de los locales, de los desplazamientos en la ciudad etc.) que son comparativamente más bajos que en las ciudades globales, lo cual facilita la implantación de microempresas o la inserción de profesionales liberales.

En la trayectoria seguida para su inserción laboral podemos identificar dos itinerarios distintos: los que llegan a Valencia y directamente montan su propio negocio o comienzan su actividad profesional y los que primero experimentan una etapa como trabajador por cuenta ajena. Estos últimos se insertan casi siempre en sectores con mucha demanda (por la facilidad del acceso), pero con condiciones de trabajo que habitualmente son precarias, propias del segmento secundario del mercado de trabajo. A menudo se trata de restaurantes y cafeterías o de trabajos en el sector inmobiliario.

La necesidad de una rápida inserción laboral para proveer a su propio sustento, por un lado, y la dificultad de acceso, por otro, acaban “empujando” a los entrevistados hacia el segmento secundario del mercado de trabajo. Los factores que dificultan el acceso al segmento primario son de distinta naturaleza: en primer lugar, la doble barrera lingüística existente en la Comunidad Valenciana, la dificultad o la imposibilidad de ver reconocido el nivel educativo adquirido en el país de origen y de transformarlo rápidamente en capital humano vendible en el mercado laboral y, en general, los mecanismos propios de cierre social del segmento primario.

Muchos de los que han empezado su trayectoria laboral en Valencia con un trabajo por cuenta ajena, han comentado la experiencia positivamente por lo que se refiere a la utilidad en términos de aprendizaje del idioma, de contacto con la realidad local pero negativamente en cuanto a las condiciones de trabajo: sueldos muy bajos, trabajo extra sin remuneración, relaciones laborales informales, son los principales argumentos.

Cuando vine entré en un despacho de traducción, con traductores de portugués brasileños y decir, entré ahí un poco como becario o sea en prácticas. Y al año ellos no me podían contratar, no me podían subir el sueldo y decidí ponerme por mi cuenta. H_40

Entre las personas que experimentan el segundo itinerario, es decir aquellos cuya inserción laboral se desarrolla directamente con una actividad por cuenta propia, no todos siguen el mismo camino. El análisis de los datos nos ha llevado a identificar las existencias de tres distintas trayectorias típicas. En primer lugar, los que trasladan directamente su negocio en Italia, propio o familiar, a España, como el propietario de la agencia inmobiliaria, un propietario de un restaurante o bien los autónomos digitales.

Trabajo en la inmobiliaria desde hace 21 años, tenía 19 años y ahora tengo 41 y siempre ha sido mi trabajo este en Italia.... También tenía una oficina en Nápoles, con 13 chicos que trabajaban conmigo, la he vendido la oficina. En el momento que estuvo todo cerrado, casa y sociedad he venido. Todo duró 1 año, desde decidir a mudarnos... Y estoy aquí en Valencia con esta empresa TempoCasa. Empecé mi trabajo

aquí en septiembre, con la oficina Tiempo casa, entonces desde diciembre de este año estoy transferido aquí en Valencia. H_41

En el caso de los autónomos digitales, la diferencia entre los impuestos para los trabajadores autónomos en España e Italia es un argumento recurrente. Mucho de ellos, incluso, han hecho un análisis previo en búsqueda de los países que ofrecían buenas condiciones para los autónomos como menos impuestos, simplificación en el papeleo etc. Por tanto, su inserción laboral en España está relacionada con un régimen fiscal comparativamente más favorable debido a las medidas impulsadas por el Gobierno durante la crisis.

En Italia trabajando como autónomo [después de unos años de impuestos reducidos n. r.] a partir del 2017 hubiera tenido que empezar a pagar casi el 70% de mis ingresos entre impuestos y seguridad social...por tanto tenía que buscar otro país con impuestos más ventajosos. España no está entre los países con impuestos más bajos, Irlanda, Portugal Y Reino Unido tienen regímenes fiscales mejores, pero considerando también la calidad de vida, la presencia del mar y el precio de la vivienda decidí venir a Valencia. H_36

Aunque esto vale para muchos de ellos, no se puede olvidar que algunos siguen manteniendo su residencia y posición fiscal en Italia y se han trasladado a Valencia por razones que no tienen que ver con su actividad profesional. La naturaleza propia de su trabajo, sin embargo, ha facilitado y hecho posible su proyecto migratorio: el hecho de poder desempeñar su actividad laboral en cualquier sitio, les libera del vínculo territorial con sus clientes o sus “empleadores”.

Como te contaba, que soy más libre. Puedo decidir mis horarios, no trabajo en una empresa, puedo decidir volver a Italia cuando quiero, voy con mi ordenador y trabajo desde allá o desde aquí, da igual, eso es mi ventaja principal.

Si por la mañana quiero ir a correr, voy y recupero el trabajo el sábado. Que puedo gestionar mi vida, y eso de no tener jefes a mí me gusta mucho, porque he tenido muchos jefes pesados que me estresaban y ahora el trabajo es mío y me lo gestiono yo, y eso me gusta. H_33

El segundo itinerario seguido por los autónomos es el de quienes, una vez decidido trasladarse a Valencia, han tenido que pensar, imaginar y buscar una oportunidad para desarrollar un proyecto económico. El diferencial en el coste de la vivienda entre Italia y España durante la crisis ha representado una oportunidad para muchos italianos. Con la venta de su vivienda habitual en Italia han podido comprar dos e incluso tres en Valencia: en una han ido a vivir con su familia, eliminando el pago de hipoteca, y la otra u otras han sido destinadas a vivienda para alquiler a turistas o de larga temporada. Algunos han convertido esta actividad en su propio trabajo. Así, han empezado a gestionar pisos de otros miembros de la comunidad de italianos o bien han adquirido más viviendas para el mismo objetivo. En otros casos, el alquiler del segundo o tercer piso ha servido solo en la primera fase de inserción para contar con ingresos durante el periodo necesario a su socialización en el contexto de acogida y a su inserción laboral. De hecho, y debido también a la considerable subida del precio de la vivienda en los últimos 3-4 años en Valencia, algunos de los que compraron la vivienda cuando su precio estaba en su mínimo histórico, ahora han decidido vender. Una vez llevado a cabo de forma exitosa todo el proceso de su inserción laboral (después de un periodo de formación, reconocimiento de títulos, aprendizaje del idioma, creación de una actividad profesional etc.) y asentados en su nueva ocupación, han podido también acumular un cierto capital, vendiendo su segunda vivienda.

Mi proyecto económico inicial ha sido el de invertir en apartamentos. Por tanto ahora me ocupo de alquileres para turistas, y así tengo mis ingresos... obviamente registrados, todo en regla y así he podido invertir en un proyecto profesional que me permitiera conciliación, tengo dos niños pequeños y estoy sola aquí, no puedo volver a trabajar como matrona, mi trabajo originario, y he decidido expresar una pasión que tenía para la estética de las uñas, por tanto me ha dado tiempo a apuntarme a una academia, he conseguido la titulación, he hecho muchos cursos para estar en regla con la normativa española. M_44

Mi mujer en Valencia tiene un *bed and breakfast*, que hemos comprado dos pisos, uno para vivir, y otro para eso. H_41

Finalmente, encontramos el recorrido de quién, aun ocupando en Italia una buena posición ocupacional (optometrista neonatal, abogado, propietario de una agencia inmobiliaria, etc.) decide migrar por razones de calidad de vida percibida. Para hacer viable el proyecto migratorio buscan de todas formas crear una actividad propia, por las ventajas que ello conlleva en términos de flexibilidad y autonomía. El coste de la vida en Valencia y, en general, un ritmo de vida menos frenético, junto con la autonomía y libertad que el trabajo autónomo permite, produce en los entrevistados un balance muy positivo de su inserción laboral en el nuevo destino.

4.3. Los distintos tipos de capitales y la inserción laboral

Las evidencias recogidas a través de este primer acercamiento exploratorio a la realidad de los italianos inmigrantes en Valencia, nos indican que el proceso de inserción laboral en un mercado de trabajo segmentado, con elevados niveles de desempleo y precariedad, en un contexto de crisis económica ha sido posible gracias al uso combinado de tres formas de capital: el económico, el cultural y el social.

El capital económico se ha materializado en la forma del capital acumulado con la venta de la vivienda habitual o un negocio existente anteriormente al proceso migratorio. Este capital, en la transición migratoria ha aumentado su valor debido, por un lado, a la caída del precio de la vivienda en España durante la crisis, a precios de la vivienda en general más elevados en Italia, sobre todo en el Norte, en comparación con los precios de la vivienda en Valencia. Por el otro, al mayor valor que adquiere una actividad económica en un contexto de menor presión fiscal. Pero el capital económico ha sido sólo uno de los factores facilitadores de la inserción laboral.

En el caso de jóvenes altamente cualificados, profesionales liberales, por ejemplo, el capital cultural ha favorecido el éxito de la inserción laboral. Además, siguiendo a Bourdieu (1979), podemos decir que no ha sido tanto la forma institucionalizada del capital cultural la clave de la inserción laboral, ya que las barreras formales al reconocimiento de los títulos de estudios, como ampliamente ha analizado la literatura, representa un

problema para la inserción laboral de los inmigrantes en España (la homologación de los niveles educativos superiores, por ejemplo, es un procedimiento burocrático que puede durar dos o tres años y no siempre tiene un resultado positivo). Los discursos de los entrevistados revelan, más bien, tres manifestaciones del capital cultural incorporado. Una es una actitud orientada a la autonomía, una capacidad de detectar y aprovechar las oportunidades ofrecidas por el mercado para desarrollar una actividad económica o profesional.

Fue de casualidad porque estábamos buscando un piso para vivir nosotros y vimos que los pisos eran más baratos que en Milán, entonces decidimos invertir dinero en la compra de pisos, quizá el día de mañana es una cosa que podemos dejar a nuestros hijos y pueden continuar con la actividad o vender y dedicarse a sus proyectos personales. Nosotros investigamos y decidimos llevarlo a cabo. H_45_1

y empecé a trabajar como traductor en una web de productos tecnológicos, entonces me habían contratado por la traducción, pero también porque tenía conocimientos de web marketing. Y ahí trabajé muy poco, como 4 o 5 meses, porque la empresa fracasó y los jefes se pelearon y lanzadera terminó de dar subvenciones a la empresa, y terminó todo.

Y luego, uno de los jefes siguió con su web y necesitaba... como yo tenía una buena relación con él y le gustaba mucho la manera de trabajar mía, me preguntó de seguir trabajando con él, pero de *freelance*. Y empecé ahí haciendo pequeñas traducciones para él y luego me inscribí a una web de esas de *freelancer*.

No sé si conoces apwork, freelancers... son plataformas para nómadas digitales, gente que trabaja donde sea, donde prefiere y hace todo en línea.

Y empecé poco a poco haciendo traducciones y luego me fijé que las traducciones seguían... por ejemplo me contrató también unas empresas para traducir textos del maratón de Valencia, luego otras empresas, y ahora hace dos años que trabajo como autónomo solo de eso, de traducciones y de web marketing.

Y de vez en cuando doy clases de italiano, pero es solo para cambiar un poco de trabajo, porque el trabajo de traductor es muy pesado y es solitario, y las clases de italiano más que por el dinero para despejarme un poco. H_33.

Otra forma de capital cultural incorporado es una orientación a prestar especial atención a la calidad de los servicios a ofrecer, que ha hecho la diferencia en la competencia con los trabajadores y microempresarios locales.

Si tienes un talento, una competencia específica, si sabes hacer algo especial, a Valencia encuentras tu sitio, ofreces un servicio de calidad y con compromiso y esfuerzo consigues sustentarte.

post 7 mayo 2017 “italiani di Valencia”, traducción propia.

Non hay suficiente formación y competencia entre los jóvenes españoles adecuada al mercado de las nuevas profesiones, este vacío lo podemos cubrir nosotros ofreciendo servicios de elevada calidad. H_34

La tercera forma de capital cultural incorporado radica en la capacidad de socializar con extraños, una abertura a las diferencias, a la complejidad, un talento para crear redes y relaciones sociales. Esto en muchos casos han representado la clave del éxito profesional.

E - Principales obstáculos o problemas para empezar

e - El idioma,

E - el idioma ¿el único obstáculo que has tenido?

e - Si, afortunadamente hablo muy bien el idioma del vendedor, entonces me viene de nacimiento, pero no me siento listo para enseñar yo solo un piso, pero me he marcado el objetivo que, en 6 meses, 8 meses tengo que hablar perfecto. H_41

En suma, estas tres formas de capital cultural incorporado constituyen un “saber hacer” interiorizado en el país de origen, en las experiencias en el negocio familiar, en la socialización en un contexto donde la actividad por cuenta propia se encuentra bastante más extendida que en España (Ingellis y Calvo 2015).

Finalmente, la tercera forma de capital con la que los italianos han podido contar ha sido la del capital social. Como hemos visto en el marco teórico, existe una amplia literatura sobre el rol clave que juega el capital social en los procesos de inserción social y laboral de los inmigrantes. Las comunidades étnicas, hasta hace poco tiempo organizadas alrededor de las asociaciones (*hometown association*), en la actualidad crean enlaces, “*weak ties*” (Granovetter 1973), vínculos de confianza a través de las comunidades virtuales. De hecho, las comunidades virtuales de italianos observadas han sido y siguen siendo lugares claves para la socialización (promover encuentros, ocasiones de diversión, compartir hobbies, etc.), para transmitir información importante con vista a un futuro proceso migratorio y también para la inserción laboral.

Las redes sociales han permitido a muchos autónomos promover su actividad sin coste y buscar así clientes en la misma comunidad. Cabe recordar que entre las dos comunidades suman casi 20.000 inscritos, con lo cual, las comunidades virtuales representan un escaparate de indudable potencia. En términos de mercado laboral, además, las comunidades virtuales representan un intenso espacio de encuentro entre demanda y oferta de trabajo. Numerosos son los *posts* dedicados a la publicación de ofertas de trabajo, sobre todo en hostelería, en los restaurantes italianos, que necesitan profesionales de origen italiano.

En la comunidad se crean vínculos, se construye y de-construye continuamente la confianza, se socializan los recién llegados a las normas del contexto de acogida y muchas veces hay intensas discusiones acerca de las diferencias culturales relacionadas con el respeto a las normas de convivencia colectiva. Las comunidades virtuales de los italianos, por tanto, representan un contexto que alimenta el capital social en sus tres ejes: crea vínculos, crea confianza y socializa respecto a las normas. Y ello no solamente promueve la socialización, sino que también favorece la inserción laboral.

5. Conclusiones

La migración de italianos a Valencia durante el período de recesión económica es un “hecho so-

cial” que ha llamado nuestra atención, porque estaba compuesta por adultos jóvenes que necesitaban incorporarse al mercado laboral, y lo hacían en un contexto de elevado desempleo y salarios menguados. No es sorprendente, por tanto, que el trabajo autónomo haya sido una opción preferente.

No obstante, este tipo de inserción económica ha tenido características específicas que merecen explicarse, precisamente, porque se produjeron en un contexto muy hostil para el emprendimiento económico y porque se trata de trabajadores inmigrantes autónomos con un perfil diferente al que han analizado los estudios previos: comunitarios con elevado nivel de cualificación y procedentes de un país con un Índice de Desarrollo Humano similar al de España.

El análisis de los datos ha permitido constatar que la posición ocupacional y las trayectorias laborales previas a la migración eran muy variadas: trabajadores desempleados, con empleos precarios y con empleos de calidad en Italia, conjuntamente con personas cuya inserción laboral se realizó directamente en el extranjero. Asimismo, las trayectorias laborales también habían sido heterogéneas: concatenación de empleos precarios, intermitencias en situaciones de desempleo e inactividad, inserción estable como trabajador/a por cuenta propia en negocio de nueva creación o en el negocio familiar. Es decir, la trayectoria laboral y la ocupación previa a la emigración no explican el movimiento migratorio. Ello se debe, según los relatos de los inmigrantes, a que la principal motivación para emigrar de Italia no era incrementar el ingreso o “moverse hacia arriba” en la escala profesional, sino mejorar “la calidad de vida”. Esta búsqueda estuvo orientada hacia cuestiones de índole postmaterialista como reducir el estrés, vivir en una ciudad con espacios verdes, clima templado, en el litoral mediterráneo, bien comunicada con Europa, con servicios públicos de calidad, etc. Sin embargo, la inserción laboral en destino no deja de tener mucha importancia en el éxito del proyecto migratorio, aunque no represente su motivación principal. La investigación, de hecho, ha permitido identificar itinerarios y trayectorias que han permitido concretar dicho proyecto.

Hemos identificado dos itinerarios distintos de inserción laboral de los inmigrantes italianos en

Valencia: los que llegan a la ciudad e inmediatamente montan su propio negocio o comienzan su actividad profesional y los que primero experimentan una etapa como trabajadores por cuenta ajena. Estos últimos se insertan casi siempre en sectores con mucha demanda (por la facilidad del acceso), con condiciones de trabajo precarias, propias del segmento secundario del mercado de trabajo. Por otra parte, hemos encontrado ciertos factores que dificultan el acceso al segmento primario. Habitualmente éstos son: la doble barrera lingüística existente en la Comunidad Valenciana, la difícil transferibilidad del capital humano adquirido en el país de origen, ya sea en tanto experiencia profesional acreditable como el reconocimiento de las credenciales educativas y, por último, los mecanismos propios de cierre social que prevalecen en el segmento primario. No obstante, esta primera etapa permitió a los inmigrantes adquirir competencias que luego fueron útiles para emprender su propio negocio. Entre estas destacan: el aprendizaje del o de los idiomas locales y el conocimiento del campo, es decir, de las reglas formales e informales que regulan el sector económico en el que desarrollan su actividad.

Entre las personas cuya inserción laboral se desarrolla directamente en una actividad por cuenta propia, el análisis de los datos ha identificado tres trayectorias típicas. En primer lugar, están los inmigrantes que trasladan directamente su negocio desde Italia a España. En este caso, las ventajas fiscales que encuentran en este país, impuestas como medidas contracíclicas a partir de la última crisis económica, son un aliciente significativo. En este tipo de trayectorias destacan los trabajadores autónomos digitales. El segundo itinerario seguido por los trabajadores por cuenta propia es el de quienes, una vez radicados en Valencia, han tenido que imaginar y buscar una oportunidad para desarrollar un proyecto económico nuevo. En este caso destacan aquellos que han vendido su vivienda habitual en Italia y, a partir del diferencial en el coste de la vivienda entre Italia y España durante la crisis, han comprado dos e incluso tres viviendas en Valencia: en una han ido a vivir con su familia, eliminando el costo de hipoteca, y la otra u otras han sido destinadas a vivienda para alquiler a turistas o de larga temporada. Finalmente, encontramos quiénes, para hacer viable el proyecto migratorio, continuaron realizando la

misma actividad por cuenta propia que realizaban en Italia: abogados, traductores, arquitectos, etc.

El rol importante que tienen las redes sociales en la inserción económica de los inmigrantes en la sociedad receptora ya se encuentra suficientemente contrastado en la literatura. No obstante, en este caso las evidencias demuestran que el proceso de inserción laboral de los italianos en un mercado de trabajo segmentado, con elevados niveles de desempleo y precariedad, ha sido posible gracias al uso combinado del capital social con el capital económico y el capital cultural.

Efectivamente, el capital social ha jugado un papel clave en la inserción social y laboral de los italianos en Valencia. La comunidad étnica se encuentra organizada, principalmente, en torno a redes sociales virtuales que ponen en contacto a decenas de miles de personas de forma instantánea. Representan un intenso espacio de encuentro entre demanda y oferta de trabajo. En la comunidad se crean vínculos, se construye y deconstruye continuamente la confianza y se socializan los recién llegados en las normas y sanciones del contexto de acogida. Asimismo, el efecto más significativo de las redes sociales ha sido el apoyo extrafamiliar que hallaron los inmigrantes. Los “lazos débiles” se tornaron imprescindibles para la inserción económica y social, incluso más de lo esperado en inmigrantes jóvenes, cualificados y procedentes de un país europeo con características sociales, económicas y culturales similares a España.

El capital económico se ha materializado en la forma del capital acumulado con la venta de la vivienda habitual o un negocio existente anteriormente al proceso migratorio. Este capital, en la transición migratoria ha aumentado su valor debido, por un lado, a la caída del precio de la vivienda en España durante la crisis, por el otro, al mayor valor que adquiere una actividad económica en un contexto de menor presión fiscal. El capital cultural ha favorecido el éxito de la inserción laboral, sobre todo en su forma incorporada. Los discursos de los entrevistados revelaron que han prevalecido tres manifestaciones de esta forma de capital: la primera ha sido la capacidad de detectar y aprovechar las oportunidades ofrecidas por el mercado para desarrollar por cuenta propia una actividad económica o profesional. La segunda ha sido una fuerte orientación a prestar espe-

cial atención a la calidad de los servicios que brindan y, la tercera, radica en la capacidad de socializar con extraños, en crear redes sociales que luego se transforman en capital social.

Referencias

- Becker, Gary (1962): “Investment in Human Capital: a Theoretical Analysis”. *Journal of Political Economy*, 70 (5), 9-49.
<https://doi.org/10.1086/258724>
- Becker, Gary (1965): *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. New York: National Bureau of Economic Research
- Berger, Suzanne; Piore, Michael (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Blaug, Mark (1976): “The Empirical Status of Human Capital Theory: A Slightly Jaundiced Survey”. *Journal of Economic Literature*, 14 (3), 827-855.
- Bourdieu, Pierre (1979): “Les trois états du capital cultural”. *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, 30, 3-6.
<https://doi.org/10.3406/arss.1979.2654>
- Bourdieu, Pierre; Wacquant, Loïc (2005): *Una invitación a la sociología reflexiva*. Buenos Aires: Siglo XXI.
- Borjas, George (1995): “Assimilation and Changes in Cohort Quality Revised: What Happened to Immigrant Earnings in the 1980s?”. *Journal of Labour Economics*, 13 (2), 201-245.
<https://doi.org/10.3386/w4866>
- Bruzzzone, Silvia; Mignolli, Nadia; Pace, Roberta; Recano Valverde, Joaquim (2016): “Madrid e Barcellona: tra le più amate dagli italiani”. *XI Rapporto italiani nel mondo*, Roma: Fundación Migrantes Tau editrice.
- Castles, Stephen; Miller, Mark J. (2003): *The Age of Migration*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- Castles, Stephen y Kosack, Godula (1973): *Workers and Class Structure in Western Europe*. New York: Oxford University Press
- Chiswick, Barry R.; Lee, Liang Yew; Miller, Paul W. (2005): “A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the Immigrant Assimilation Hypothesis”. *The International Migration Review*, 39 (2), 332-353.
<https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2005.tb00269.x>

- Choldin, Harvey M. (1973): "Kinship Networks in the Migration Process". *International Migration Review*, 7 (2): 163-176. <https://doi.org/10.1177/019791837300700203>
- Coleman, James S. (1990): *Foundations of Social Theory*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Doeringer, Peter B.; Piore, Michael J. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. London: M E Sharpe Publishers.
- Esteban, Fernando Osvaldo (2015): *El sueño de los perdedores. Cuatro décadas de migraciones de argentinos a España (1970-2010)*. Buenos Aires: Teseo.
- Friedberg, Rachel M. (2000): "You Can't Take It with You? Immigrant Assimilation and the Portability". *Journal of Labor Economics*, 18 (2), 221-251. <https://doi.org/10.3386/w5837>
- Gamio, Manuel (1930): *Mexican Immigration to the United States*. Nueva York: The University of Chicago Press, Dover Publications.
- Granovetter, Mark S. (1973): "The Strength of Weak Ties". *American Journal of Sociology*, 78 (6), 1360-1380. <https://doi.org/10.4135/9781412994088.n352>
- Heat, Anthony; Cheung, Sin Yi (eds.) (2007): *Unequal Chances: Ethnic Minorities in Western Labour Market*. Oxford: British Academic
- Ingellis Anna Giulia; Calvo Ricard (2015): "Desempleo y crisis económica. Los casos de España e Italia". *Sociología del trabajo*, 84, 7-31.
- Levy, Mildred B.; Wadycki, Walter J. (1973): "The Influence of Family and Friends on Geographic Labor Mobility: An International Comparison". *The Review of Economics and Statistics*, 55 (2), 198-203. <https://doi.org/10.2307/1926994>
- López-Roldán, Pedro; Molina, Oscar; Martín Artiles, Antonio (2011): "Movilidad ascendente de la migración en España: ¿asimilación o segmentación ocupacional?". *Papers*, 96 (4), 1335-1362. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.225>
- MacDonald, John S.; MacDonald, Leatrice D. (1974): "Chain Migration, ethnic neighbourhood formation, and social network". En Charles Tilly (ed.), *An Urban World* (pp. 226-236). Boston: Little Brown.
- Massey, Douglas; Alarcón, Rafael; Durand, Jorge; González, Humberto (1987): *Return to Aztlán. The Social Process of International Migration from Western Mexico*. Berkeley: University of California Press.
- Matoo, Aaditya; Neagu, LLeana C.; Özden, Çağlar (2008). "Brain waste? Educated Immigrants in the U.S. Labor Market". *Journal of Development Economics* 87 (2), 255-269. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2007.05.001>
- Meda, Dominique (1995): *Le travail. Une valeur en voie de disparition*. Paris: Editions Aubier.
- Miguélez, Fausto; Martín, Antonio; Alós-Moner, Ramón; Esteban, Fernando O.; López Roldán, Pedro; Molina, Óscar; Moreno, Sara (2011): *Traectorias laborales de los inmigrantes en España*. Barcelona: Obra Social La Caixa.
- Moulier-Boutang, Yann (2006): *De la esclavitud al trabajo asalariado. Economía histórica del trabajo asalariado embridado*. Madrid: Akal
- Pichler, Florian (2011): "Success on European Labor Markets: A Cross-national Comparison of Attainment between Immigrant and Majority Populations". *International Migration Review*, 45 (4), 938-978. <https://doi.org/10.1111/j.1747-7379.2011.00873.x>
- Piore, Michael J. (1979): *Birds of Passage. Migrant Labour and Industrial Societies*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, Michael, J. (1983): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En Luis Toharia (1983). *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas* (pp. 193-221). Madrid: Alianza Universidad.
- Portes, Alejandro (1998). "Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology". *Annual Review of Sociology*, 24, 1-24. <https://doi.org/10.1016/b978-0-7506-7222-1.50006-4>
- Portes, Alejandro; Sensenbrenner, Julia (1993). "Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic Action". *The American Journal of Sociology*, 98 (6), 1320-1350. <https://doi.org/10.1086/230191>
- Putman, Robert D. (1993). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton: Princeton University Press.
- Reich, Michael; Gordon, David M.; Edwards, Roichard C. (1973). "Dual Labor Market. A Theory of Labor Market Segmentation". *American Economic Review*, 62 (2), 359-365.
- Reyneri, Emilio (1996): "Immigration and the Underground Economy in New Receiving South European Countries: Manifold Negative effects, Manifold Deep-rooted Causes". *International Review of Sociology*, 13 (1), 117-143. <https://doi.org/10.1080/0390670032000087023>

- Sassen, Saskia (1993): *La movilidad del trabajo y del capital. Un estudio sobre la corriente internacional de la inversión y del trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Schultz, Theodore W. (1962): "Reflections on Investment Man". *The Journal of Political Economy*, 70 (5), 1-8. <https://doi.org/10.1086/258723>
- Spradley, James P. (1980). *Participant Observation*. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Taylor, Edward (1986): "Differential Migration, networks, information and risk". En Oded Stark (ed.), *Research in Human Capital and Development* (Vol. 4, Migration, Human Capital and Development, pp. 147-171). Greenwich, Conn: Jai Press.
- Taylor, Edward (1987). "Undocumented Mexico-U.S. Migration and the Returns to Households in Rural Mexico" *American Journal of Agricultural Economics*, 69, 616-638. <https://doi.org/10.2307/1241697>
- Tilly, Charles (1978). "Migration in Modern European History". En W. McNeill, y R. Adams (eds.), *Human Migrations: Patterns and Policies* (pp. 48-72). Bloomington: Indiana University Press.
- Tilly, Charles; Brown, Charles H. (1967): "On uprooting, kinship, and the auspices of migration", *International Journal of Comparative Sociology*, 8, 139-164. <https://doi.org/10.1177/002071526700800201>
- Thomas, William I.; Znaniecki, Florian (1918): *The Polish Peasant in Europe and America*. Boston: The Gorham Press.
- Toharia, Luis (1983): *El mercado de trabajo: teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza Universidad.
- Vallés, Miguel S. (1999). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis
- Veira, Alberto; Stanek, Mikolaj; Cachón, Lorenzo (2011): "Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español". *Revista Internacional de Sociología*, 69 (Monográfico 1), 219-242. <https://doi.org/10.3989/ris.2011.im1.392>
- Villa, Paola (1990): *La estructuración de los mercados de trabajo. La siderurgia y la construcción en Italia*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Wachter, Michael L.; Gordon, R. A.; Piore, Michael; Hall, Robert (1974): "Primary and Secondary Labor Markets: A Critique of the Dual Approach". *Brookings Papers on Economic Activity*, 3, 637-693. <https://doi.org/10.2307/2534250>
- Yeo, Brenda S. A.; Wang, Shirlena; González, Joaquín (1999): "Migrant female domestic workers: Debating the Economic, Social and Political Impacts in Sinbgapore". *International Migration Review*, 33 (1), 114-136. <https://doi.org/10.1177/019791839903300105>

LA INTERVENCIÓN DE LOS SINDICATOS DE CLASE EN LA ECONOMÍA DE PLATAFORMAS

THE INTERVENTION OF CLASS UNIONS IN THE PLATFORM ECONOMY

Fernando Rocha Sánchez

Fundación 1º de Mayo

frocha@1mayo.ccoo.es

Resumen

Las plataformas digitales laborales representan una nueva modalidad de externalización productiva, con potenciales impactos en el mundo del trabajo en cuestiones como la evolución del empleo, la situación profesional, las condiciones de trabajo, el acceso a la protección social, la tutela jurídica y la dinámica de relaciones laborales. El desarrollo de este fenómeno plantea importantes retos para las organizaciones sindicales, cuyo acierto en la renovación de los esquemas tradicionales de acción determinará en buena medida el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral, y a favor del trabajo decente y la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora.

Palabras clave: Economía de plataformas; Economía colaborativa; Sindicatos; Precariedad; Relaciones laborales

Abstract

Digital labour platforms represent a new way of outsourcing, with potential impacts in the world of work on issues such as the evolution of employment, the professional status, working conditions, access to social protection, legal protection and industrial relations. The development of this phenomenon poses relevant challenges for trade union organizations, whose success in the renewal of traditional schemes of action will largely determine the role they can and should continue to play in the fight against job insecurity, and in favor of decent work and social justice for the whole working class

Keywords: Platform Economy; Collaborative Economy; Trade Unions; Precarity; Industrial Relations



Sumario

1. Introducción	78
2. El trabajo en la economía de plataformas	79
2.1. Marco conceptual	79
2.2. Empleo	81
2.3. Condiciones de trabajo	82
3. El sindicalismo de clase ante la economía de plataformas	84
3.1. Control del cumplimiento de la norma laboral	84
3.2. Regulación legal	85
3.3. Organización de trabajadoras y trabajadores	87
3.4. Dinámica de relaciones laborales	89
4. Reflexiones finales	90
Referencias	91

Referencia normalizada

Rocha Sánchez, Fernando (2018): “La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 77-94. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.65>

1. Introducción

Los sindicatos de clase en Europa afrontan en la presente etapa de *reactivación económica* un escenario de intervención particularmente difícil, en el que coexisten, de un lado, entornos productivos “tradicionales” donde las organizaciones sindicales mantienen una presencia significativa, pero con una capacidad de acción sensiblemente disminuida debido a los efectos combinados de la crisis y la aplicación de las políticas de austeridad y reformas laborales (Beneyto 2017; Lehndorff, Dribbusch y Schulten 2017); y de otro lado, entornos más “difusos”, donde la incidencia de los sindicatos es mucho más limitada e incluso inexistente, propiciando así un mayor grado de precariedad e indefensión para las trabajadoras y trabajadores (Barragán et al. 2017).

Uno de los entornos emergentes que está recibiendo mayor atención en el debate público es el conformado por las plataformas digitales de prestación de servicios: un fenómeno que en la mayoría de los países europeos surge en la segunda mitad de la pasada década, cobrando un cierto auge tras el estallido de la Gran Recesión de 2008 en un contexto de fuerte destrucción de empleo asalariado y de necesidad de fuentes alternativas de ingreso para una parte importante de la población (Mandl y Curtarelli 2017; Mckinsey 2016).

Cabe señalar, no obstante, que el porcentaje de empleo realizado a través de estas plataformas es todavía relativamente reducido, aunque se prevé un progresivo aumento del mismo a medida que su presencia se extienda a un volumen creciente y diverso de actividades (Codagnone, Abadie y Biagi 2016; De Groen y Masselli 2016; Florisson y Mandl 2018; Huws, Spencer, Syrdal y Joyce 2017).

La razón del interés suscitado por este fenómeno, tanto a nivel académico como en el ámbito institucional y entre los interlocutores sociales, es que representa una nueva modalidad de externalización productiva con potenciales impactos de caldo en el mundo del trabajo, en cuestiones como: (a) la evolución del empleo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos (emergencia de nuevas modalidades de empleo, como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps¹); (b) la situación profesional de las personas que traba-

¹ El *crowdwork* consiste en trabajo ejecutado a través de plataformas online que ponen en contacto un número indefinido de organizaciones, empresas y personas, posibilitando potencialmente la conexión entre clientes y trabajadoras/es sobre bases globales. El *trabajo a demanda vía apps* se refiere a los empleos en actividades tradicionales —tales como transporte, limpieza o actividades de oficina— que son ofertadas y asignadas mediante aplicaciones de teléfonos móviles (De Stefano 2016).

jan a través de estas plataformas; (c) las condiciones de trabajo; (d) el acceso a la protección social; (e) la tutela jurídica de los derechos de las trabajadoras y trabajadores; y (f) la dinámica de relaciones laborales (De Stefano 2016; Degryse 2016; 2017; DG IPOL 2017; EU-OSHA 2017; Eurofound 2015; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws 2016; 2017; Monereo y Perán 2018; OIT 2018; Prassl 2018; Rocha, 2017a; 2017b; Rodríguez-Piñero y Hernández 2017; Scholtz 2017; Todoli 2017a; Todoli y Hernández 2018).

La valoración sobre la naturaleza y alcance de estos impactos dista mucho sin embargo de ser unívoca, pudiendo destacarse —de forma sintética— dos grandes narrativas contrapuestas sobre el “capitalismo de plataformas” (Pasquale 2017).

Así, en un polo se situaría el discurso neoliberal promovido por la denominada “ideología de Silicon Valley”, que enfatiza las ventajas que el desarrollo de las plataformas digitales ofrece a todas las personas “emprendedoras” que buscan nuevas fuentes de ingreso y oportunidades de empleo más flexible y autónomo (Mcafee y Brynjolfsson 2017; Parker, Van Alstyne y Choudary, 2017; Sundararajan, 2016).

En el polo opuesto, se ubica un discurso crítico que resalta que el trabajo de plataformas encubre —bajo el mantra del emprendimiento y la “disrupción tecnológica”— la profundización de formas ya conocidas de precariedad laboral, cuya consolidación contribuiría a conformar una suerte de “neofeudalismo digital” (Graham y Shaw 2017; Jones 2018; Morozov 2018; Sholtz 2017).

Naturalmente, entre ambos extremos es posible encontrar posiciones más matizadas que reconocen los posibles beneficios de este fenómeno, pero sin soslayar sus aspectos más negativos. Así, se ha señalado que:

Las potenciales ventajas del “trabajo de bolos” (*gig work*) son muchas, desde la flexibilidad de elegir cuando y donde trabajar, a la habilidad de ofrecer servicios innovadores y asequibles. Pero una vida de “bolos” (*gigs*) intermitentes y de corta duración también tiene sus inconvenientes, desde la inseguridad económica a la carencia de la tradicional protección en el empleo” (Prassl 2018: 12).

En este marco general, el objetivo del presente artículo es aportar elementos de reflexión al debate actualmente en curso en la Unión Europea (UE)² sobre la intervención en la economía de plataformas de los sindicatos de clase, es decir: las organizaciones sindicales que —en contraposición a los sindicatos corporativos— buscan organizar, representar y defender al conjunto de trabajadoras y trabajadores.

El contenido del texto se estructura del siguiente modo: en el apartado segundo, se ofrece una aproximación a la realidad del trabajo desarrollado a través de las plataformas digitales. Posteriormente, se plantean algunos ejes de para la intervención sindical a partir de las iniciativas concretas desarrolladas en este campo. El artículo se completa con unas breves reflexiones finales a modo de conclusión.

2. El trabajo en la economía de plataformas

En este apartado se aborda la dimensión laboral de la economía de plataformas. Para ello, se ofrece en primer lugar un breve marco conceptual para el análisis de este fenómeno, realizando a continuación una aproximación al tamaño del mismo. Por último, se incide en un debate clave como es el relativo a las condiciones de trabajo de las personas que prestan servicios a través de plataformas digitales.

2.1. Marco conceptual

La caracterización de la actividad desarrollada por los modelos de negocio basados en plataformas digitales dista mucho de ser pacífica. Así, la revisión de la literatura especializada permite constatar una intensa disputa por la “hegemonía terminológica”, acuñándose denominaciones tan dispares como las de “economía de plataformas”, “economía colaborativa”, “*gig economy*”, “economía bajo demanda” y “*Uber economy*” (De Stefano,

² A pesar del carácter global de este fenómeno, se ha centrado el análisis en un ámbito relativamente homogéneo como el de la UE, excluyendo por tanto otras áreas geográficas con marcos sociales, económicos e institucionales muy diferentes.

2016; DG IPOL 2017; Drahokoupil y Fabo, 2016; EU-OSHA 2017; European Commission 2016; Florisson y Mandl 2018; Kilhoffer, Lenaerts y Beblavý 2017; OIT 2018; Prassl 2018; Sholtz 2017; Srnicek, 2017; Sundararajan, 2016; Todoli 2017a).

Es importante señalar que este no es un debate meramente nominal sino de orden conceptual, con implicaciones sustantivas sobre las valoraciones y políticas que los distintos actores sociales promueven en torno a este fenómeno.

A modo ilustrativo, las instituciones comunitarias han promovido el concepto de “economía *colaborativa*”: un término con una connotación marcadamente positiva que, según la propuesta de la Comisión Europea, se refiere a la emergencia de “modelos de negocio en los que se facilitan actividades mediante plataformas colaborativas que crean un mercado abierto para el uso temporal de mercancías o servicios ofrecidos a menudo por particulares” (European Commission 2016: 3).

A raíz de la publicación de la Agenda comunitaria el concepto de economía colaborativa se ha extendido de forma generalizada en el discurso institucional y académico, incluso —de forma paradójica— entre aquellas posiciones que cuestionan críticamente su validez. Sin embargo, cuando se analiza en profundidad las características de este fenómeno y sus efectos en el mundo del trabajo “parece bastante obvio que tal expresión no resiste el contraste con la realidad a la que se quiere describir con este término, incluso manifiesta de manera inmediata el sesgo inapropiado que provoca” (Cruz 2017: 23).

Entre los actores sociales que rechazan su utilización se encuentran las organizaciones sindicales, que han optado de forma alternativa por el concepto de “economía de *plataformas*” (AAVV 2016; Degryse 2016; 2017; Drahokoupil y Fabo 2016; ETUC 2016; 2017; Rocha 2017b). Con ello, se pretende poner el acento de forma crítica en tres características que normalmente se omiten en el debate público sobre este fenómeno:

- Los modelos de negocio basados en plataformas digitales buscan en última instancia el *beneficio económico*, y por tanto, no pueden asimilarse a otro tipo de entidades u organizaciones que desarrollan actividades sin ánimo de lucro.

- Los negocios basados en plataformas digitales no se limitan a “intermediar” la interacción descentralizada entre usuarios externos en igualdad de condiciones —“*peer to peer*”— sino que *coordinan de forma jerárquica*, mediante sofisticados algoritmos tecnológicos que distan mucho de ser “neutros”, las transacciones entre los mismos.
- Los distintos actores que intervienen en las transacciones —plataformas, clientes, personas que prestan servicios...— no tienen intereses homogéneos sino diferenciados; una diversidad que no excluye lógicamente la colaboración, pero tampoco la contraposición ni el conflicto.

En suma, en contraposición a la narrativa neoliberal sobre este fenómeno, se plantea que las plataformas dominantes como Uber o similares no han convertido a la organización empresarial en una realidad obsoleta. Antes bien, estas plataformas representarían una nueva modalidad de “corporación postindustrial” que “busca maximizar beneficios, pero no necesariamente a través de la empresa productiva. Más bien, puede crear valor para los accionistas por otros medios, como la manipulación de activos, la actividad especulativa; y, de forma especialmente pertinente aquí, mediante el arbitraje regulatorio” (Tomasetti 2016: 34)³.

Un segundo elemento de contexto a remarcar es la notable heterogeneidad de las plataformas digitales, tanto en términos de objetivos como de diseño y funcionamiento (DG IPOL 2017; Florisson y Mandl 2018; Snircek 2017).

No obstante, centrando la atención en las plataformas “laborales” —es decir, las que coordinan la demanda múltiple de trabajos y la prestación de los mismos a cambio de un pago— es posible remarcar dos variables especialmente relevantes para la intervención sindical en este campo.

³ El concepto de arbitraje regulatorio alude, en el ámbito de la economía y las finanzas, a la práctica de explotar las brechas en la regulación con el objetivo de tomar ventaja de una diferencia de precio entre dos o más mercados. Esto suele ser hecho por los inversores internacionales que usan los productos derivados para darles la vuelta a las regulaciones financieras de un país.

La primera sería el tipo de *mercado laboral* donde la prestación de servicios es ofertada y desarrollada. Así, es posible distinguir entre plataformas que coordinan trabajos “*offline*”, que deben ser ejecutados de forma presencial en los entornos locales donde son requeridos (por ejemplo, transporte, reparto de comida a domicilio, reparaciones en el hogar, cuidado de personas...); y las que ofrecen trabajos “*online*”, que son realizados virtualmente a través de internet en respuesta a una demanda de ámbito potencialmente global (tales como la traducción de un texto, etiquetado de una imagen, realización de un proyecto de consultoría...).

Esta es una distinción especialmente relevante en términos jurídicos, en la medida en que las personas que prestan servicios presenciales en el ámbito local están amparadas por el marco legal de referencia, mientras que aquellas que trabajan de forma virtual para una demanda global padecen un grado de indefensión mucho mayor.

La segunda variable es el *grado de control* que las plataformas ejercen sobre el trabajo o, de forma inversa, el nivel de autonomía que puede tener una persona para desarrollar el mismo. Esto es importante a efectos del debate sobre el control jurídico de los “nuevos indicios de laboralidad”, que tienden a ser más evidentes cuanto mayor es el nivel de control de las mismas sobre la organización y prestación de los servicios (Todoli 2017a; 2017b; 2018).

2.2. Empleo

La investigación empírica sobre las plataformas digitales presenta una doble restricción: la falta de transparencia de las plataformas, que en la mayoría de los Estados miembro de la UE no están legalmente obligadas a proporcionar información sobre el número y volumen de sus transacciones; y la alta volatilidad del fenómeno, que se manifiesta en una notable fluctuación de los índices de creación y mortalidad de las plataformas. En este sentido, es posible encontrar estimaciones muy diversas en función de la metodología y fuentes de información utilizadas para el cálculo de las mismas (Florisson y Mandl 2018).

A modo de ejemplo, un estudio publicado en 2017 establece un volumen de 200 plataformas *activas*

que prestan servicios de transporte o servicios de otro tipo —online y offline— en el ámbito de la UE28 (se excluyen las plataformas que ofrecen intercambio de bienes, como Amazon y eBay, y las que facilitan el uso de activos como Airbnb). Un universo que incluye tanto plataformas creadas en los Estados miembro (84,5%), como otras procedentes de terceros países pero que operan asimismo en Europa (Fabo, Beblavý, Kilhoffer y Lenaerts 2017).

Este estudio permite constatar asimismo la desigual distribución nacional del número de plataformas activas, con independencia de su país de origen, registrándose el mayor número en Francia y Reino Unido, seguidas de Alemania, Países Bajos y España (donde se localizan 39 plataformas).

Centrando el análisis en el empleo desarrollado a través de plataformas digitales⁴, su delimitación presenta asimismo restricciones metodológicas tales como: la falta de transparencia ya apuntada por parte de las plataformas, que imposibilita la existencia de datos administrativos sobre las personas que prestan servicios a través de las mismas; la carencia de variables sobre este fenómeno en las estadísticas laborales oficiales; o la notable heterogeneidad del trabajo de plataformas, que incluye desde personas que prestan servicios de forma esporádica en diferentes actividades, a otras que lo hacen de forma más continuada en una única plataforma (Codagnone et al. 2016; De Groen y Masselli 2016; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws et al. 2017; Prasll, 2018).

El corolario de esta situación es una notable diversidad en las estimaciones realizadas por los diferentes estudios disponibles, normalmente realizados con metodologías y fuentes de información muy diversos (dificultando por tanto la comparación de resultados). Así, una exhaustiva revisión de la literatura especializada permite situar el volumen del trabajo en plataformas en un rango que oscila según los países entre el 0,4% y el 19% de la población activa (Florisson y Mandl 2018).

⁴ Conviene diferenciar esta categoría del empleo directo, es decir, de las personas contratadas por las plataformas para asegurar su funcionamiento (y cuyo volumen es muy reducido en términos absolutos).

Otra cuestión diferente concierne a las características del empleo desarrollado a través de estas plataformas. Nuevamente, es necesario reiterar que todavía no se dispone de suficiente información empírica sobre esta cuestión. No obstante, a modo ilustrativo los resultados de una investigación comparada de la situación de siete países europeos —Alemania, Austria, Francia, Italia, Países Bajos, Reino Unido y Suiza— permiten resaltar los siguientes aspectos (Huws et al. 2017):

- Una parte significativa de la población, aunque con diferencias significativas entre países, declara haber trabajado alguna vez a través de plataformas digitales: bien realizando trabajo virtual; bien prestado servicios en el mundo real.
- Para la mayoría de las personas el trabajo a través de plataformas representa un pequeño suplemento a la principal fuente de ingresos.
- Las personas que trabajan a través de plataformas buscan en mayor proporción trabajo en empleos regulares
- Existe una composición relativamente equilibrada del trabajo a través de plataformas entre mujeres y hombres, con una mayor presencia de personas jóvenes en determinadas actividades (como los servicios de reparto a domicilio).
- Sólo una pequeña parte (entre el 7% y el 13%) de las personas declaran ser autónomas, mientras que más de la mitad se consideran empleadas a tiempo completo.

En suma, la mayor parte de los estudios empíricos disponibles coinciden en apuntar que el porcentaje de empleo realizado a través de estas plataformas en la mayoría de los países europeos es relativamente reducido, aunque se prevé aumento de forma progresiva a medida que su presencia se extienda a un volumen creciente y diverso de actividades. La razón de ello es que, si bien no todas las ocupaciones o tareas pueden subcontratarse con la misma facilidad, es probable sin embargo que algunas partes de casi todos los trabajos puedan ser ejecutados en el futuro a través de las plataformas digitales.

2.3. Condiciones de trabajo

El debate público sobre el trabajo en las plataformas digitales se ha polarizado rápidamente, como ya se ha señalado, en torno a dos narrativas que ofrecen visiones radicalmente contrapuestas (cuadro 1).

La validación de ambas narrativas adolece sin embargo de suficiente información comparada, que permita establecer conclusiones definitivas sobre las condiciones de trabajo de las personas que trabajan en la economía digital (Meil y Kirov 2017). A ello se suma otro elemento ya reiterado como es el notable grado de heterogeneidad de este fenómeno, que además registra una constante evolución.

No obstante, los resultados de diferentes estudios apuntan que el trabajo de plataformas se caracteriza en la etapa actual por un elevado grado de precariedad laboral, que se manifiesta en diversas dimensiones (Berg 2016; De Groen y Maselli 2016; De Stefano 2016; Degryse 2016; DG IPOL 2017; Drahokoupil y Fabo 2016; EU-OSHA 2017; ETUC 2017; Florisson y Mandl 2018; Heeks 2017; Huws et al. 2017; Prassl 2018; Scholtz 2017):

(1) *Baja remuneración* percibida a cambio de las tareas realizadas, que en la mayoría de los casos se sitúa por debajo del salario mínimo existente en el país de referencia.

(2) *Subempleo*, provocado por el hecho de que en un elevado número de casos el trabajo se fragmenta en “micro-tareas”.

(3) *Bajo acceso a las prestaciones de protección social*, especialmente en el caso de las personas que realizan tareas de forma virtual.

(4) *Riesgos para la seguridad y salud laboral* más elevados para las personas que prestan servicios “offline”, en cuestiones como: (a) carencia de formación; (b) falta de certificación para las cualificaciones requeridas; (c) carencia de información sobre regulaciones; (d) ausencia de claridad en las especificaciones de trabajo; (e) carencia de equipo y ropas de seguridad; (f) ritmos de trabajo más intensos, sin pausas; y (g) agotamiento causado por horas de trabajo prolongadas.

(5) *Riesgos para la seguridad y salud laboral* más elevados para las personas que prestan servicios

“online”, en aspectos como: (a) presiones para intensificar ritmos de trabajo; (b) disponibilidad permanente para la aceptación de servicios, y con muy poca antelación (c) inseguridad de percepción de ingresos por trabajos realizados; (d) aislamiento; (e) utilización de equipos no preparados ergonómicamente; (f) factores medioambientales no óptimos para trabajo; (g) ausencia de canales directos de comunicación con clientes, (h) trabajo con contenidos ofensivos; e (i) disolución de barreras entre trabajo y no trabajo.

(6) *Notable asimetría de poder entre las plataformas y las personas que prestan servicios a través de las mismas*, que se pone de relieve en elementos como: (a) el establecimiento unilateral de los términos y condiciones que regulan la relación de trabajo con las plataformas y los clientes. Por ejemplo, las personas que prestan servicios no pueden negociar una remuneración justa por su trabajo, pero en cambio las plataformas usan regularmente este desequilibrio de poder para incrementar unilateralmente el porcentaje de ingresos

Cuadro 1. Narrativas sobre el Capitalismo de Plataformas

Narrativa convencional	Contra-narrativa
Las plataformas promueven mercados de trabajo más justo, al reducir los costes de entrada para los proveedores de servicios	Las plataformas afianzan las desigualdades existentes y promueven la precariedad, reduciendo el poder de negociación de los trabajadores y la estabilidad del empleo
Las plataformas reducen el impacto de la discriminación incrementando el número de los proveedores de servicios en el transporte, alojamiento y otros mercados	Las plataformas aumentan la discriminación al identificar a los clientes con perfiles basados en imágenes que revelan su etnia o nombres identificados racialmente. Los sistemas de clasificación y puntuación pueden reforzar los sesgos
Los reguladores de las plataformas probablemente reflejen los intereses de los proveedores establecidos (como hoteles y taxis) debido a los vínculos políticos de los mismos	Las grandes plataformas manejan unos recursos tan grandes que sus esfuerzos de cabildeo (<i>lobbying</i>) pueden malograr los realizados de forma fragmentada y descoordinada por los proveedores establecidos
Las grandes plataformas han ganado masivas cuotas de mercado por la calidad de sus servicios	Las grandes plataformas han ganado masivas cuotas de mercado gracias a la suerte, la ventaja de ser los primeros en llegar, efectos de red, cabildeo, ausencia estratégica de regulación, y el coste de inversión inusualmente bajo debido a la expansión cuantitativa (<i>quantitative easing</i>)
Las plataformas promueven el crecimiento económico al incorporar al mercado de trabajo a las personas inactivas y sub-empleadas	Las plataformas socavan el crecimiento reduciendo los salarios mientras los trabajadores se pelean por “bolos” (<i>gigs</i>), ofreciéndoles completarlos por precios inferiores a los de sus competidores
Las plataformas promueven la flexibilidad fragmentando los trabajos en tareas, facilitando que los trabajadores completen las mismas a su propio ritmo	Los “bolos” de baja remuneración y el trabajo fragmentado fuerza a los trabajadores a estar constantemente “preparados para el deber” si no quieren perder la oportunidad de trabajar
La utilización de los perfiles basados en datos de los usuarios de plataformas puede conectarlos de forma preferente a los trabajadores más compatibles con los mismos	Los usuarios pueden experimentar una pérdida de agencia cuando opciones fortuitas o impredecibles son efectivamente escondidas u oscurecidas

Fuente: Pasquale, 2018: 311 (traducción propia).

que obtienen del pago de los clientes; (b) la utilización de mecanismos de puntuación para evaluar el trabajo realizado, y que en la práctica están mayoritariamente sesgados a favor de los clientes; (c) la falta de transparencia de la forma en que las plataformas, y los algoritmos que utilizan, atribuyen un servicio o tarea; (d) potenciales sesgos discriminatorios en la provisión de servicios, en base a variables como el género, etnia o la actividad sindical; (f) la incapacidad para las trabajadoras y trabajadores de acceder a los datos sobre su prestación que tienen las plataformas, y de “portar” su reputación online a otra plataforma; (g) la carencia de mecanismos de interlocución y resolución de disputas, tanto con las plataformas como con los clientes; y (h) la “desactivación” arbitraria de las trabajadoras y trabajadores por parte las plataformas, lo que impide optar a nuevos encargos a través de las mismas. Un hecho que es frecuente que se produzca tras períodos de inactividad, o por ejemplo cuando trabajadoras y trabajadores han tratado de disputar los términos y condiciones de la prestación de servicios.

El corolario de este diagnóstico, tal como se concluye en el informe de una encuesta realizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es que “la actual organización del *crowdwork* no está proporcionando oportunidades de trabajo decente ni en Estados Unidos ni en ninguna parte” (Berg 2016: 25).

3. El sindicalismo de clase ante la economía de plataformas

La intervención en la economía de plataformas es una cuestión que se está abordando de forma incipiente en la agenda de los sindicatos de clase en Europa; un hecho hasta cierto punto comprensible considerando que, a pesar de la rápida eclosión de este fenómeno en los últimos años, afecta actualmente —como ya se ha señalado— a un porcentaje reducido de empleo.

Las iniciativas emergentes puestas en marcha por los sindicatos se caracterizan asimismo por un cierto grado de heterogeneidad, debido tanto al desigual avance de este fenómeno entre los distintos países como a los diferentes marcos institucio-

nales y modelos de organización sindical existentes (Johnston y Land-Kazlauskas 2018).

El análisis comparado permite en todo caso delimitar cuatro grandes ejes de intervención sindical en este campo (a) el control del cumplimiento de la normal laboral; (b) la regulación legal; (c) la organización de las trabajadoras y trabajadores; y (d) la dinámica de relaciones laborales.

3.1. Control del cumplimiento de la norma laboral

El incumplimiento crónico de la norma laboral constituye un rasgo característico del modelo productivo en España, que explica en buena medida —aunque no sea el único factor— problemas estructurales como la persistencia de una elevada precariedad del empleo (Rocha 2016). En este sentido, se ha señalado que “la dificultad tradicional del sistema español de relaciones laborales de lograr que las prescripciones legales se apliquen con efectividad y eficacia a la realidad práctica, se intensifican en la actualidad para cierto tipo de actividades, entre las que deben incluirse aquellas que se llevan a cabo en el ámbito de las plataformas digitales” (Cruz 2017: 45).

La controversia en torno a la “evasión” de la norma laboral por parte de las plataformas digitales se ha planteado con especial intensidad desde la emergencia de este fenómeno, por una doble razón (Huws 2016): de un lado, porque las nuevas formas de empleo —como el *crowdwork* y el trabajo a demanda vía apps— crecieron rápidamente en actividades económicas que ya registraban con anterioridad una presencia significativa de falso trabajo autónomo, tales como las industrias creativas, transporte, consultorías y los servicios de limpieza.

De otro, y de forma más relevante, porque las plataformas digitales están contribuyendo a potenciar la ambigüedad de la relación laboral en base a un doble elemento: (a) mediante la incorporación de “terceras partes” en lo que previamente había sido un acuerdo bilateral, planteando la cuestión de quién debería ser considerado como empleador (el cliente, la plataforma digital, otro intermediario...); y (b) creando nuevas asimetrías en el mercado de trabajo, que hacen prácticamente imposible aplicar el concepto de “nego-

ciación significativa” implícito en los planteamientos tradicionales de relación laboral entre empleado y empleador, o de contrato de servicio entre trabajador autónomo y cliente.

La principal consecuencia de esta situación es que la situación laboral de las personas que trabajan con estas plataformas no encaja del todo ni en la figura del trabajo autónomo, ni en la de empleo asalariado. Esto ha generado una intensa controversia doctrinal, todavía en curso en diferentes países, sobre la calificación legal del trabajo prestado a través de las plataformas digitales (ver apartado 3.2).

La disputa sobre esta cuestión ha motivado de hecho que uno de los primeros ejes de intervención planteados por las trabajadoras y trabajadores en este ámbito, tanto a nivel individual como colectivo, sea la presentación de litigios ante las autoridades laborales respecto de su situación profesional. Las resoluciones judiciales dictadas por los tribunales en distintos países no reflejan sin embargo un patrón homogéneo, registrándose en cambio una casuística variada, incluso en relación a demandas planteadas ante una misma plataforma (Aloisi 2016; De Stefano 2016; DG IPOL 2017; Felstiner 2011; Johnston y Land 2018; Rojo 2018).

Centrando la atención en el contexto español, una referencia obligada en esta materia es la *Sentencia del Juzgado nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio*, que reconoce por primera vez la laboralidad del trabajador denunciante (*Rider*) y condena a la plataforma por despido improcedente. Así, a partir del análisis de los hechos probados, en la sentencia se resalta que “en este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajeneidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena” (SJSO 2018: 12).

De forma más específica, en cuanto a la dependencia se considera probado que “el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma”. Y en relación a la ajeneidad, se señala que “es un hecho no controvertido

que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente (...) También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. Señalar, por último, que según manifestaciones de la propia empresa, los trabajadores eran “la imagen de la compañía de cara al cliente” (SJSO 2018: 12)⁵.

Además de este pronunciamiento en sede judicial, es importante señalar que el *Plan Estratégico de la Inspección de Trabajo 2018-2020* (BOE 11/4/2018) ha incluido por primera vez una línea de actuación sobre la “actividades a través de plataformas de Internet”, en la que definen los siguientes objetivos: “1) Definir un procedimiento operativo de trabajo en relación a las empresas que operan a través de plataformas en Internet. 2) Impartir, en colaboración con otros organismos públicos, formación especializada a Inspectores y Subinspectores. 3) Implantar programas piloto en distintas Comunidades Autónomas” (línea 88).

En este marco, las organizaciones sindicales en España se han planteado como un primer eje estratégico de intervención el control del cumplimiento de la norma laboral por las plataformas digitales que ofertan servicios offline en los mercados locales, que son las que presentan una mayor evidencia de los “nuevos indicios de laboralidad” (González 2017; Mercader 2018; Poquet 2018; Todoli 2017a; 2017b; 2018).

3.2. Regulación legal

La regulación legal de la actividad de las plataformas afronta desde sus inicios diversos obstáculos, entre las que cabe resaltar especialmente tres. Primero, se trata de un fenómeno que presenta un elevado grado de heterogeneidad y dinamismo, con nuevos actores incorporándose constantemente y otros tanto desapareciendo con similar

⁵ Una vez elaborado este artículo, se ha publicado otra sentencia de signo opuesto (SJSO 39 de Madrid, nº 284/2018), donde se que establece que los repartidores de Glovo no son trabajadores por cuenta ajena

rapidez. Segundo, las características de las plataformas digitales plantean dificultades objetivas de encaje en los marcos normativos existentes, en relación a diversos aspectos. Tercero, y quizás el más importante: la frontal oposición de las plataformas digitales a cualquier tipo de norma legal que afecte a sus actividades, argumentándose que se trata de modelos de actividad radicalmente diferentes e innovadores —la tesis de la “excepción tecnológica”— cuya regulación debería ser en todo caso auto gestionada, es decir, responsabilidad exclusiva de sus operadores (EU-OSHA 2018; Parker et al. 2017; Risack 2017; Sundararajan 2016).

Más allá del debate sobre su conveniencia o no, distintos países han comenzado a promover medidas regulatorias específicas sobre diferentes cuestiones afectadas por el desarrollo de las plataformas digitales. Unas medidas impulsadas, conviene remarcar, con el objetivo prioritario de preservar la *defensa de la competencia* entre agentes económicos en relación a materias como: los requisitos de acceso a los mercados; regímenes de responsabilidad; protección de usuarios; fiscalidad; transparencia y equidad en el trato con empresas; protección de los derechos de propiedad; y captación, almacenamiento y uso de datos (EU-OSHA 2017; European Commission 2016, 2018a; 2018; Florisson y Mandl 2018; Kilhofer et al. 2017; Parker et al. 2017).

La regulación de la *dimensión laboral* de la economía de plataformas ha tenido hasta el momento, sin embargo, una presencia mucho menor, tanto en el debate público como en el plano legislativo (Rodríguez-Piñero 2017). Un hecho llamativo, considerando que “la legislación laboral —o más bien, la *evasión* de la legislación laboral— se encuentra en el núcleo de los modelos de negocio de la *gig economy*” (Prassl 2018: 21).

La controversia en materia laboral se ha centrado fundamentalmente en la calificación legal de la prestación de servicios a través de plataformas digitales, dado que —como ya se ha señalado— no encaja del todo ni con el trabajo asalariado ni con el trabajo autónomo. De ahí que algunos autores hayan propuesto la creación de una nueva categoría legal intermedia denominada “trabajador independiente”: una figura que garantizaría a las personas que trabajan en la economía de plataformas muchos de los derechos laborales —

aunque no todos— asociados al empleo asalariado (Harris y Krueger, 2015).

La idoneidad de esta propuesta y la potencial eficacia de su aplicación ha generado sin embargo una fuerte polémica en la doctrina jurídica, ya que —a juicio de diversos autores— la organización del trabajo a través de las plataformas digitales encubre, en la mayoría de los casos, una relación de facto de subordinación y dependencia laboral (Aloisi, 2016; De Stefano, 2016; Felstiner, 2011). Esto ha llevado a plantear, como opción alternativa, el encaje jurídico de las nuevas modalidades de empleo digital dentro del marco normativo del trabajo asalariado, mediante la creación de una relación laboral especial (Mercader 2018; Poquet 2018; Todoli, 2017a).

En el ámbito comunitario la Comisión Europea no ha entrado a fondo en esta cuestión, limitándose a puntualizar los elementos fácticos que definen la existencia de una relación de trabajo asalariada y proponiendo una recomendación muy genérica sobre esta cuestión para los Estados miembro. Un enfoque que se justifica por lo escaso de las competencias comunitarias en materia laboral (European Commission 2016).

La regulación en los Estados miembro de la UE tampoco registra por su parte un nivel de desarrollo muy alto, registrándose además diversos enfoques a la hora de abordar la dimensión laboral de este fenómeno (EU-OSHA 2017).

En este marco, las organizaciones sindicales se han posicionado en general a favor del desarrollo de una agenda regulatoria laboral, tanto a nivel comunitario como de los Estados miembro, que asegure la existencia de condiciones de trabajo justas para las personas que prestan servicios a través de las plataformas digitales.

Así, la Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de un “instrumento legislativo comunitario fuerte” que contemple entre otros aspectos (ETUC 2017):

- Un marco regulatorio detallado y ajustado para los ecosistemas de plataformas digitales, capaz de garantizar la confidencialidad y preservar a los demandantes de posibles represalias.

- La obligación para las plataformas online de asegurar el acceso a mecanismos efectivos de reparación para trabajadores y empresas usuarias.
- Un nivel alto de obligación de provisión de información y transparencia, reglas sobre el uso y acceso a datos y la no discriminación. La legislación europea y nacional sobre protección de datos personales y el derecho a la privación debería reforzarse para los trabajadores de plataformas.
- Criterios de responsabilidad social y corporativa para ser transpuestos por los Estados miembro, pudiendo utilizarse por ejemplo en casos donde deben concederse licencias para operar.
- El derecho a la organización y la negociación colectiva con la plataforma. Esto debería implicar excepciones a las leyes sobre competencia y anti-monopolio, permitiendo que los trabajadores autónomos puedan negociar con las plataformas.

En el contexto español, los sindicatos más representativos a nivel estatal (CCOO y UGT) han demandado reiteradamente la necesidad de *potenciar el papel del diálogo social tripartito* en la regulación de la economía de plataformas, con especial incidencia en la dimensión laboral de este fenómeno. Un diálogo social que a juicio de estas organizaciones no puede sustituirse, sino en todo caso complementarse, por la consulta pública abierta a una amplia pluralidad de actores individuales y colectivos (una práctica de “gobernanza” impulsada de forma creciente en los últimos años, sobre todo por parte de las instituciones comunitarias).

El escenario de bloqueo legislativo que se ha vivido en la actual legislatura, al menos hasta el momento de redacción del presente artículo (junio de 2018), ha impedido sin embargo avanzar en el debate sobre las distintas iniciativas parlamentarias por distintas fuerzas políticas (Rodríguez-Piñero 2017).

En cuanto a los posibles contenidos laborales a tratar en el marco del diálogo social tripartito, la posición de las organizaciones sindicales sería la de no limitarse a abordar la regulación de la cali-

ficación legal de la prestación de servicios, sino incorporar asimismo en la agenda otras materias tales como; calidad del empleo; protección de datos y los mecanismos de reputación; representación y tutela colectiva de los trabajadores digitales; formación profesional; y adaptación de los mecanismos de protección social.

En suma, frente a la narrativa neoliberal favorable a la “autorregulación” de las plataformas digitales, se plantea que “la legislación laboral es la clave para condiciones justas para todos los trabajadores, y la competencia justa entre negocios nuevos y viejos” (Prassl 2018: 133).

3.3. Organización de trabajadoras y trabajadores

La acción sindical en los modelos de negocio basados en plataformas digitales afronta diversos obstáculos de partida, comenzando por el propio lenguaje. La razón es que la narrativa neoliberal sobre este fenómeno ha acuñado una serie de eufemismos que, en última instancia, pretenden hacer invisible la relación laboral; así, ya no se habla de “trabajo”, sino de “bolos” (gigs), “tareas”, “viajes”, “intercambios”, e incluso hasta de “favores”.

La utilización de las palabras dista sin embargo mucho de ser neutra pues, como suele recordar la filósofa feminista Celia Amorós, “conceptualizar es politizar” (Amorós 2008). En este sentido,

Abandonando el lenguaje del trabajo perderíamos las asociaciones con la historia del trabajo organizado, sus luchas y movimientos. No hablar de trabajo despolitiza la discusión desconectándola de las prácticas laborales tradicionales así como de los logros, sacrificios y lecciones aprendidas de esta historia (Scholtz 2017: 6).

A esto se suman además otros factores que dificultan las posibilidades de organización colectiva del trabajo en este ámbito, tales como: (a) la condición formal de autónomos de la mayoría de las trabajadoras y trabajadores; (b) la inexistencia de un espacio físico de trabajo, que dificulta la conformación de una identidad colectiva; (c) el desconocimiento e incluso rechazo hacia las organizaciones sindicales tradicionales, especialmente por las personas más jóvenes con biografías laborales marcadas por la precariedad; y (d) el riesgo

de “desactivación” ante cualquier intento de reivindicación individual o colectiva de derechos y condiciones de trabajo más justas.

A pesar de este contexto adverso, es posible constatar sin embargo algunas iniciativas incipientes en diferentes países europeos (al igual que en otras zonas geográficas). En este sentido, el análisis de las mismas permite sugerir algunos potenciales ejes de intervención para las organizaciones sindicales en este campo:

a) La *creación de espacios y herramientas digitales que faciliten la información, asesoramiento y comunicación con las trabajadoras y trabajadores de plataformas*. Una de las iniciativas pioneras y más conocidas es “Fair Crowd work” (<http://faircrowd.work/>): un proyecto conjunto de la IG Metall (Alemania), la Cámara de Trabajo de Austria, la Confederación de Sindicatos de Austria y Unionen (Suecia). En España, cabe señalar iniciativas similares puestas en marcha por las federaciones de servicios y de construcción de CCOO (<http://www.precaritywar.es>) y por UGT (<http://www.turespuestasindical.es>).

En otro orden, es posible destacar asimismo la existencia de foros online que buscan poner en contacto y ofrecer información y apoyo a las personas que desarrollan micro-tareas virtuales para plataformas que ofrecen servicios a escala global. Es el caso por ejemplo la experiencia de *Turkopticon* relativa a Amazon Mechanical Turk (Irani y Silberman 2013).

b) El *desarrollo de nuevas formas de actuación en el territorio*, con esquemas flexibles de aproximación a las trabajadoras y trabajadores de plataformas que ofrecen servicios offline a nivel local, particularmente en el sector del reparto a domicilio (Johnston y Land-Kazlauskas 2018).

c) El *apoyo y cobertura jurídica y sindical a las trabajadoras y trabajadores ante los conflictos laborales* en el ámbito de las plataformas digitales. A modo ilustrativo, cabe destacar el apoyo del Sindicato de Trabajadores Independientes de Gran Bretaña (IWGB) en el conflicto de los “riders” con Deliveroo; un apoyo que también han prestado otros sindicatos en los países donde se han registrado conflictos colectivos similares (Florisson y Mandl 2018; Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Prassl 2018).

d) El fomento de *la afiliación y representación de las personas que prestan servicios offline a nivel local*, con independencia de la calificación legal de su situación profesional. Aquí es posible resaltar tres enfoques diferentes:

- La conformación de nuevas asociaciones como es el caso por ejemplo de la plataforma “Riders X Derechos” creada en Barcelona, y que cuenta con el apoyo externo de la Inter-sindical alternativa de Cataluña (IAC) como sindicato y del Col·lectiu Ronda como apoyo jurídico. Este tipo de asociación presenta como mayor ventaja el estar impulsada desde la base por las propias trabajadoras y trabajadores. No obstante, muchas de las personas que se integran abandonan la actividad —y en consecuencia la asociación— en un período corto de tiempo.
- La creación de agrupaciones de trabajadoras y trabajadores de plataformas dentro de organizaciones sindicales preexistentes, como es el caso de las agrupaciones de “Riders” integradas en el sindicato inglés IWGB y la confederación de sindicatos holandeses (FNV).
- La integración de las trabajadoras y trabajadores dentro de la estructura de las organizaciones sindicales, pero sin crear como en el caso anterior nuevas agrupaciones para los mismos. Este es un debate en curso dentro de muchos sindicatos de clase europeo, y cuya resolución afronta algunos retos como es la estrategia organizativa y sindical a desarrollar en relación al trabajo autónomo (Pérez-Chirino 2017).

f) La promoción de *mecanismos de coordinación sindical transnacional*, que favorezcan la extensión de buenas prácticas y el cumplimiento de los derechos laborales básicos a escala global.

g) El impulso de *alianzas con otro tipo de entidades sociales*, como las cooperativas emergentes en el ámbito de las plataformas digitales (Sholtz 2017).

En suma, los sindicatos de clase están comenzando a abordar de forma incipiente la organización y representación de las trabajadoras y trabajadores de plataformas, con iniciativas que presentan un

carácter tentativo y fragmentado. Aun así, revelan la voluntad de estas organizaciones de afrontar esta tarea como un reto estratégico a medio plazo, desde la convicción que

La historia del trabajo será conformada no sólo por las herramientas digitales y las tecnologías; no sólo por los capitalistas de Silicon Valley y los altos ejecutivos. Será también moldeada por los deseos y esperanzas de los trabajadores de todo el mundo que, al encontrar formas de cooperación, podrían crear un mundo del trabajo más justo (Graham y Shaw 2017: 6).

3.4. Dinámica de relaciones laborales

El desarrollo de las relaciones laborales en este ámbito afronta asimismo dificultades relevantes. De un lado, las plataformas digitales no se consideran “empleadoras” ni reconocen como “empleadas” a las personas que prestan servicios profesionales. A ello se suma el bajo nivel de asociacionismo “empresarial” entre las plataformas, así como la falta de transparencia e información por parte de las mismas.

De otro lado, la regulación legal del trabajo autónomo prohíbe en la mayoría de los países europeos la facultad de negociación colectiva de las personas que se acogen a este régimen profesional, en la medida en que se entiende como una vulneración al derecho a la competencia. A esto se suman todos los factores ya apuntados, que inciden sobre las posibilidades de organización sindical en este campo.

El corolario de esta situación es que la dinámica de relaciones laborales en el ámbito de la economía de plataformas presenta en la actualidad un carácter embrionario (Florisson y Mandl 2018; Johnston y Land-Kazlauskas 2018; Kilhofer et al. 2017). No obstante, es posible resaltar algunas de las iniciativas puestas en marcha en diferentes países.

Así, en primer lugar cabe destacar la constitución de órganos de representación y participación de las trabajadoras y trabajadores en el ámbito de las propias plataformas digitales. Una cuestión sujeta a controversia doctrinal, entre otros factores por las características del régimen profesional del trabajo autónomo, pero que en todo caso es posi-

ble explorar en el marco de los ordenamientos legales de cada país (para el contexto español, ver por ejemplo Garrido 2017).

De forma más específica, es posible resaltar dos iniciativas: (a) la creación de un comité de empresa de las/os “ciclistas” (*riders*) de la plataforma Foodora en Viena, apoyado por el sindicato austríaco *vida* (Kuba 2017); y (b) la constitución de un comité de empresa en Delivery Hero, tras la decisión de esta plataforma de origen alemán de constituirse como Sociedad Europea (EFFAT 2018).

Otra iniciativa diferente de interés es el acuerdo alcanzado en Alemania entre el sindicato IG Metall y ocho plataformas de crowdsourcing, para la participación en la verificación del cumplimiento del código de conducta firmado por éstas sobre trabajo justo (Faircrowdwork 2017).

Una mayor trascendencia reviste el convenio colectivo firmado en 2018 por Hilfr.dk —una plataforma danesa de actividades de limpieza en hogares privados— y el sindicato 3f. El convenio, que entrará en vigor el 1 de agosto de 2018, garantizará a las personas que trabajan en la plataforma (*Hilfrs*) el pago por enfermedad, el subsidio de vacaciones y una contribución a su pensión (Hilfr.dk 2018).

Este convenio ha sido recibido con mucha expectación, al tratarse del primero firmado por una plataforma digital (al menos, en el ámbito de la UE). No obstante también ha suscitado controversia, en la medida en que en el mismo se diferencia al personal entre dos categorías: las personas que se pueden acoger al convenio, reconociéndose su condición de empleadas; y las que seguirían siendo autónomas.

Más allá de esta crítica sin duda oportuna, es importante reconocer el valor de este convenio en la medida en que representa una prueba de la posibilidad de la existencia de la negociación colectiva en el ámbito de las plataformas digitales. En este sentido, se ha señalado con acierto que “la innovación tecnológica (incluida la que se realiza a través de la 4ª revolución industrial) y la negociación colectiva no son mutuamente excluyentes: la inhabilidad para concebir su coexistencia no es más que un fallo de la imaginación” (Johnston y Land-Kazlauskas 2018: 2).

Por último, otra dimensión de las relaciones laborales particularmente relevante concierne a la organización del conflicto colectivo. Esta cuestión plantea una serie de retos en una doble dimensión: a nivel jurídico, en relación a aspectos como: el derecho de huelga de las trabajadoras y trabajadores autónomas; las mayores posibilidades de control que brinda la tecnología digital a las plataformas; o las nuevas modalidades de “esquirolaje tecnológico” (Goerlich 2018).

Asimismo, se plantean retos a nivel sindical, en la medida en que el conflicto colectivo debe afrontar obstáculos similares a los que afronta la organización colectiva de la fuerza de trabajo. En todo caso, los sindicatos de clase han comenzado a prestar cobertura sindical y jurídica como ya se ha señalado a los conflictos laborales emergentes, sobre todo en el ámbito de las plataformas que prestan servicios offline a nivel local.

4. Reflexiones finales

Las plataformas digitales laborales constituyen una nueva modalidad de externalización productiva, cuya actividad coexiste con la de otras formas de descentralización empresarial que se han desarrollado en las últimas décadas. En este sentido, frente a los argumentos que tienden a enfatizar el carácter “disruptivo” y “excepcional” de este fenómeno, no puede desligarse la emergencia del mismo del largo proceso de desestructuración del “mundo del trabajo” registrado desde finales de los 70 del pasado siglo (De Stefano 2016; Huws 2017; Monereo y Perán 2018; Rocha 2016; TUAC 2018; Weil 2014).

Ahora bien, el reconocimiento de esta continuidad no puede soslayar en paralelo que la economía de plataformas plantea nuevos e importantes desafíos al movimiento sindical, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Los sindicatos de clase europeos, al igual que los de otras áreas geográficas, han comenzado a abordar de forma incipiente, fragmentaria y tentativa la intervención en este ámbito. Un hecho que se explica tanto por tratarse de un fenómeno reciente, que además representa en la actualidad un porcentaje relativamente reducido de empleo,

como por diversos obstáculos de orden jurídico y práctico que dificultan la acción sindical en este campo.

El análisis comparado de las iniciativas desarrolladas en el ámbito de la UE permite en todo caso resaltar, a modo de conclusión, dos reflexiones de carácter general.

En primer lugar, en el marco del debate actual sobre la digitalización de la economía en Europa un objetivo estratégico para las organizaciones sindicales consiste en *visibilizar la realidad social del trabajo*. La razón es que:

Un trabajo no es sólo una actividad que provee para las necesidades de los trabajadores. Es también un medio de inclusión social y reconocimiento. Esta función social es vital para el bienestar de los individuos y la cohesión de la sociedad en su conjunto. Con sus dos componentes de “robotización” y “crowdworkización” provocando una nueva forma de taylorismo digital y dispersión global del trabajo como mercancía, la digitalización de la economía podría erosionar esta función. Esto constituye un desafío mayor para nuestras sociedades y para los movimientos sociales del siglo XXI (Degryse 2017: 9).

Y, en segundo lugar, dada la complejidad del fenómeno y sus múltiples impactos potenciales, parece razonable apuntar que la intervención sindical debería articularse en torno a diferentes ejes de actuación necesariamente complementarios entre sí, entre los que cabe destacar al menos cuatro: el control de la norma laboral; la regulación legal; la organización colectiva de la fuerza de trabajo; y la dinámica de relaciones laborales.

En suma, cabe finalizar reiterando que las plataformas digitales —y de forma más amplia, el proceso de digitalización de la economía— plantan importantes retos para las organizaciones sindicales, cuyo acierto en la renovación de sus esquemas tradicionales de actuación determinará en buena medida el papel que pueden y deben seguir desempeñando en la lucha contra la precariedad laboral, y a favor del trabajo decente y la justicia social para el conjunto de la clase trabajadora.

Referencias

- AAVV. (2016): *Frankfurt Paper on Platform-Based Work Proposals for platform operators, clients, policy makers, workers, and worker organizations* (en línea).
https://www.igmetall.de/docs_20161214_Frankfurt_Paper_on_Platform_Based_Work_EN_b939ef89f7e5f3a639cd6a1a930feffd8f55cecb.pdf
 (consulta 14 de mayo de 2018)
- Aloisi, Antonio (2016): "Commoditized Workers. Case Study Research on Labour Law Issues Arising from a Set of 'On-Demand/Gig Economy' Platforms". *Comparative Labor Law & Policy Journal*, 37 (3), 620-653.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2637485>
- Amorós, Celia. (2008): "Conceptualizar es politizar". En: P. Laurenzo, M. Maqueda y A. Rubio (Coords.), *Género, violencia y derecho* (pp. 15-26). Valencia: Tirant lo Blanch.
- Barragán, Daniel; Gutiérrez, Carlos; Jiménez, Javier; Planell, David; Rocha, Fernando; Pablo, Empar; Sánchez, Aida; y Aragón, Jorge (2017): "Debate sobre empleo y precariedad en nuevos entornos laborales. Retos para la intervención sindical". *Gaceta Sindical Reflexión y Debate*, 29, 311-324.
- Beneyto, Pere. (2017): "Crisis y renovación del sindicalismo", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 15-34.
- Berg, Janine. (2016): "Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers", *Conditions of Work and Employment Series 74*. ILO. Geneva.
- Codagnone, Cristiano; Abadie, Fabienne; and Biagi; Federico (2016): "*The Future of Work in the 'Sharing Economy. Market Efficiency and Equitable Opportunities or Unfair Precarisation?'*" Institute for Prospective Technological Studies, JRC Science for Policy Report EUR 27913 EN.
<https://doi.org/10.2791/431485>
- Cruz, Jesús. (2017): "Las transformaciones de las relaciones laborales ante la digitalización de la economía". *Temas Laborales*, 138, 13-47.
<https://doi.org/10.3280/gdl2018-158010>
- De Groen, Willem; and Masselli, Ilaria (2016): "The impact of the Collaborative Economy on the labour market", *Special Report*, nº 138. CEPS. Brussels.
- De Stefano, Valerio (2016): "The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig economy»", *Conditions of Work and Employment Series, 71*. ILO. Geneva.
- Degryse, Christophe (2016): "Digitalisation of the economies and its impact on labour markets". *Working Paper 2016.02*. ETUI. Brussels.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2730550>
- Degryse, Christophe (2017): "Shaping the world of work in the digital economy". *ETUI Foresight brief, 1*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2901937>
- DG IPOL (2017): *The Social Protection of Workers in the Platform Economy*. Brussels: European Parliament.
- Drahokoupil, Jan; and Fabo, Brian (2016): "The platform economy and the disruption of the employment relationship". *ETUI Policy brief*, 5/2016. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2809517>
- EFFAT (2018): *SE Works Council Agreement signed at Delivery Hero* (en línea)
<http://www.effat.org/en/node/14740> (consulta 10 junio 2018).
- EU-OSHA (2017): *Protecting Workers in the Online Platform Economy: An overview of regulatory and policy developments in the EU*. Brussels: European Agency for Safety and Health at Work.
- Eurofound (2015): *New forms of employment*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2016): *A European agenda for collaborative economy*. Brussels: European Commission
- European Commission (2018a): *Time to establish a modern, fair and efficient taxation standard for the digital economy*. Brussels: European Commission.
- European Commission (2018b): *Proposal for a regulation of the European Parliament and of the Council on promoting fairness and transparency for business users of online intermediation services*. Brussels: European Commission.
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2016): *ETUC resolution on digitalisation: "towards fair digital work"*. Brussels, ETUC (en línea).
<https://www.etuc.org/en/document/etuc-resolution-digitalisation-towards-fair-digital-work> (consulta 14 de mayo de 2018).
- European Trade Union Confederation (ETUC) (2017): *ETUC contribution for a fair platform economy. Response to the European commission's Fairness in platform-to-business relations initiative*. (en línea).
<https://ec.europa.eu/info/law/better->

- [regulation/initiatives/ares-2017-5222469/feedback/F7767_en](#) (consulta 7 de junio de 2018).
- Fabo, Brian; Beblavý, Miroslav; Kilhoffer, Zachary; and Lenaerts, Karolien (2017): *An overview of European Platforms: Scope and Business Models*. Luxembourg: Publication Office of the European Union.
- Faircrowdwork (2017): *Ombuds Office for German crowdsourcing platforms established* (en línea). <http://faircrowd.work/2017/11/08/ombudsstelle-fuer-crowdworking-plattformen-vereinbart> (consulta 14 junio 2018).
- Felstiner, Alek (2011): “Working the Crowd: Employment and Labour Law in the Crowdsourcing Industry”, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, 32 (1), 143-203.
- Florisson, Rebecca; and Mandl, Irene (2018): “Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review”, *WPEF18004*. Dublin: Eurofound.
- Garrido, Eva (2017): “La representación de los trabajadores al servicio de las plataformas colaborativas”. *Revista de Derecho Social*, 80, 209-232.
- Goerlich, José María. (2018): *Ejercicio del derecho de huelga en el contexto de la descentralización productiva* (en línea). <http://www.aedtss.com/wp-content/uploads/2018/05/3-1-JMGoerlich-derecho-de-huelga-en-descentralizacion-productiva.pdf> (consulta 1 de junio de 2018).
- González, Santiago (2017): “Trabajo asalariado y trabajo autónomo en las actividades profesionales a través de las plataformas informáticas”, *Temas Laborales*, 138, 85-123.
- Graham, Mark; and Shaw, Joe (2017): “Towards another world of gig work”. En M. Graham y J. Shaw (Eds.), *Towards a fairer gig economy* (pp. 4-6). London: Meatspace Press.
- Harris, Seth; and Krueger, Alan (2015): “A Proposal for Modernizing Labor Laws for Twenty-First Century Work: The Independent Worker”. *The Hamilton Project. Discussion Paper 2015-10*.
- Heeks, Richard (2017): “Decent Work and the Digital Gig Economy: A Development Country Perspective on Employment Impacts and Standard in Online Work, Crowdsourcing, etc.”, *Development Informatic Working Paper Series 71*. Manchester: Centre For Development Informatics, Global Development Institute SEED.
- Hilfr.dk (2018): *Historic agreement: First ever collective agreement for the platform economy signed in Denmark* (en línea) <https://blog.hilfr.dk/en/historic-agreement-first-ever-collective-agreement-platform-economy-signed-denmark/> (consulta 10 junio 2018).
- Huws, Ursula (2016): “New forms of platform employment or crowd work”. En VVAA (Eds.), *The Digital Economy and the Single Market* (pp. 65-80). Brussels: Foundation For European Progressive Studies.
- Huws, Ursula (2017): “Where Did On Line Platforms come? The Virtualisation of Work Organisation and the New Policy Challenges it Rises”. En: P. Meil y V. Kirov (Eds.), *Policy implications of virtual work* (pp 29-48) Cham: Palgrave Macmillan.
- Huws, Ursula; Spencer, Neil; Syrdal, Dag; J., and Holtz, Kaire (2017): *Work in the European gig economy. Results from a survey in the UK, Sweden, Germany, Austria, the Netherlands, Switzerland and Italy*. Brussels: European Foundation for Progressive Studies, UNI- Europe, Hertfordshire Business School.
- Irani, Lilly.; Silberman, M.Six (2013): “Turkopticon: Interrupting Worker Invisibility in Amazon Mechanical Turk”, *CHI 2013*, April 27–May 2, 611-620. <https://doi.org/10.1145/2470654.2470742>
- Johnston, Hannah; and Land-Kazlaukas, Chris (2018): “Organizing On-Demand: Representation, Voice and Collective Bargaining in the Gig Economy”, *Conditions of Work and Employment Series*, nº 94. Geneva: ILO.
- Jones, Owen (2018): *Deliveroo es la distopía en que puede convertirse nuestro futuro* (en línea). https://www.eldiario.es/theguardian/Trabajar-Deliveroo-distopia-convertirse-futuro_0_775172714.html (consulta 1 de junio de 2018).
- Kilhoffer, Zachary; Lenaerts, Karolien; and Beblavý, Miraslov (2017): “The Platform Economy and Industrial Relations Applying the old framework to the new reality”, *Research Report, nº 2017/12*. Brussels: CEPS.
- Kuba, Sylvia (2017): *Foodora couriers found works council* (en línea). <http://faircrowd.work/2017/04/28/deutsch-oesterreich-foodora-fahrer-gruenden-betriebsrat> (consulta 14 junio 2018).
- Lehndorff, Steffen; Dribbusch, Heiner; and Schulten, Thorsten (Eds.) (2017): *Rough waters European trade unions in a time of crises*. Brussels: ETUI.

- Mandl, Irene; and Curtarelli, Maurizio (2017): "Crowd Employment and ICT-Based Mobile Work. New forms of Employment in Europe". En P. Meil and V. Kirov (Eds.), *Policy implications of virtual work* (pp. 51-79) Cham: Palgrave Macmillan.
- Mcafee, Andrew; and Brynjolfsson, Erik(2017): *Machine, Platform, Crowd: Harnessing the Digital Revolution*. New York: W. W. Norton & Company.
- McKinsey (2016): *Independent work: Choice, necessity and the gig economy*. Brussels, San Francisco, Washington and Zurich: McKinsey Institute.
- Meil, Pamela; and Kirov, Vassil (Eds.) (2017): *Policy implications of virtual work*. Cham: Palgrave Macmillan.
- Mercader, Jesús (2018): "La prestación de servicios en plataformas profesionales: nuevos indicios para una nueva realidad". En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 155-176). Cizur Menor:Thomsom Reuters Aranzadi.
- Monereo, José Luis.; y Perán, Salvador (2018): "Delimitación conceptual de la subcontratación empresarial como forma privilegiada de la descentralización productiva". En: Monereo, José Luis y Perán, Salvador(Dirs.), *La externalización productiva a través de la subcontratación temporal* (pp. 1-22). Granada: Comares.
- Morozov, Evgeny (2018): *Capitalismo Big Tech ¿Welfare o neofeudalismo digital?* Madrid: Enclave de Libros.
- OIT (2018): *La calidad del trabajo en la economía de plataformas*. OIT, El futuro del trabajo, nota informativa nº 5 (en línea). http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabi-net/documents/publication/wcms_618370.pdf (consulta 14 de mayo de 2018).
- Parker, Geoffrey .; Van Alstyne, Marshall; and Choudary, Sangeet (2017): *Platform Revolution: How Networked Markets are Transforming the Economy and How to Make Them Work for You*. New York: W. W. Norton & Company.
- Pasquale, Frank (2017): "Two narratives of Platform Capitalism". *Yale Law & Policy Review*, 31 (1), 308-319.
- Pérez-Chirino,Vega (2017): "Lo que el caso Deliveroo puso sobre la mesa: autónomos y acción colectiva", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 123-132.
- Poquet, Raquel (2018): "Zonas grises de la relación laboral en la economía colaborativa". En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena (Dir.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 177-192). Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Prassl, Jeremias (2018): *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy*. Oxford: Oxford University Press.
- Risack, Martin (2017): *Fair Working Conditions for Platforms Workers. Possible Regulatory Approaches at the EU Level*. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Rocha, Fernando (2016): "La precariedad del empleo como factor estructural de la pobreza laboral en España", en I. Cebrián (Ed.), *Precarización y empobrecimiento de la población trabajadora en España* (pp. 303-329). Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá de Henares.
- Rocha, Fernando (2017a): "La digitalización y el empleo decente en España". En: AAVV, *El futuro del trabajo que queremos, Vol. II* (pp. 259-274), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Rocha, Fernando (2017b): "Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 49-60.
- Rodríguez-Piñero, Miguel (2017): "La agenda reguladora de la economía colaborativa: aspectos laborales y de seguridad social". *Temas Laborales*, 138, 125-161.
- Rodríguez-Piñero, Miguel; y Hernández, Macarena (Dir.) (2017): *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos*. Albacete: Bomarzo.
- Rojo, Eduardo (2018): *Tecnología y relaciones laborales. La respuesta del Derecho del Trabajo a los cambios económicos y sociales (especial atención a la economía de plataformas)* (en línea). <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2018/05/tecnologia-y-relaciones-laborales-la.html> (consulta 23 de mayo de 2018).
- Scholtz, Trebor (2017): *Overworked and Underpaid. How workers are disrupting the digital economy*. Cambridge: Polity.
- SJSO (2018): *Sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia nº 244/2018 de 1 de junio* (en línea) <https://adriantodoli.com/wp-content/uploads/2018/06/documento-2.pdf> (consulta 11 de junio 2018).
- Snircek, Nick (2017): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity.

- Sundararajan, A. (2016): *The Sharing Economy*. Cambridge: The MIT Press.
- Todoli, Arun (2017a): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant Lo Blanch.
- Todoli, Adrián (2017b): “Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales”. En: Rodríguez-Piñero, Miguel y Hernández, Macarena(Dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 223-241). Albacete: Bomarzo.
- Todoli, Adrián (2018): “Prólogo”. En: Todoli, Adrián y Hernández, Macarena(Dirs.), *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado* (pp. 27-34). Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Todoli, Adrián; y Hernández, Macarena (Dirs.) (2018): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Cizur Menor: Thomsom Reuters Aranzadi.
- Tomasetti, Julia (2016): “Does Uber Redefine the Firm? The Postindustrial Corporation and Advanced Information Technology”. *Hofstra Labor & Employment Law Journal*, 34 (1), 1-78.
- Trade Union Advisory Comitte to the OECD (TUAC) (2018): *Social Policy for Shared Prosperity in a Changing World of Work. TUAC contribution to the OECD Ministerial on Social Policy* (en línea). <https://tuac.org/news/social-policy-for-shared-prosperity-in-a-changing-world-of-work-tuac-contribution-to-the-oecd-ministerial-on-social-policy/> (consulta 30 de mayo de 2018).
- Weil, David (2014): *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

CONTROL TECNOLÓGICO DE LA PRESTACIÓN LABORAL Y DERECHO A LA DESCONEXIÓN: CLAVES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

TECHNOLOGICAL CONTROL OF WORK PERFORMANCE AND RIGHT TO DISCONNECTION: THEORETICAL AND PRACTICAL KEYS

Miguel Ángel Purcalla Bonilla
Universitat Autònoma de Barcelona

MiguelAngel.Purcalla@uab.cat

Resumen

La utilización de la tecnología “digital” en la relación laboral ya no es algo ocasional o esporádico, sino diario y en todo tipo de actividades. La concreción de los límites en el control del uso por los empleados de los instrumentos facilitados por la empresa y el derecho a la desconexión digital de aquellos fuera de su jornada laboral, constituyen, en clave normativa y judicial, el tema abordado en estas páginas, que se cierran con una serie de propuestas concretas para la mejora de la situación actual.

Palabras clave: Videovigilancia; Monitorización; Desconexión digital; Regulación; Límites

Abstract

The use of "digital" technology in the employment relationship is no longer something occasional or sporadic, but daily and in all kinds of activities. The concretion of the limits in the control of the use by the employees of the instruments facilitated by the company, and the right to the digital disconnection of those outside of their working hours, constitute, in normative and judicial key, the topic addressed in these pages, that are closed with a series of concrete proposals for the improvement of the current situation.

Keywords: Video Surveillance; Monitoring; Digital Disconnection; Regulation; Limits



Sumario

1. La dimensión laboral de la profecía orwelliana del controller (<i>Nineteen Eighty-Four, big brother is watching you</i>)	96
2. El control tecnológico de la prestación laboral	97
2.1. Uso personal y/o profesional del móvil de empresa	98
2.2. Uso (y control) del ordenador	98
2.3. Vigilancia con cámaras de seguridad	101
2.4. GPS	102
2.5. Control biométrico	104
3. El derecho a la desconexión digital: ¿entelequia, quimera, realidad o desideratum factible?	104
4. Hacia la consolidación de la desconexión digital como derecho laboral: avances reseñables y propuestas de cierre	106
Referencias	109

Referencia normalizada

Purcalla Bonilla, Miguel Ángel (2018): "Control tecnológico de la prestación laboral y derecho a la desconexión: claves teóricas y prácticas". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 95-110. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.66>

1. La dimensión laboral de la profecía orwelliana del controller (*Nineteen Eighty-Four, big brother is watching you*)

Como es conocido, junto a las técnicas de reproducción de la imagen y el sonido (móviles, cámaras de vigilancia), de la monitorización de ordenadores o de la supervisión de la conexión a internet y del uso del e-mail (programas espía *online*, programas *accounting* de "control remoto" o "monitorización" off line, tales como ZEIT software, Qactivity, SpyAnywhere, Boss Everywhere o NTKlauss –STSJ, País Vasco, Sala Social, 29.9.2015, rec. 1245/2015-), emergen otras como la *geolocalización de los empleados* (sistema de posicionamiento global o GPS) o el control biométrico de los trabajadores (huella dactilar, retina, iris, mano, rostro, etc.). El límite para todas ellas es el mismo, en principio: el poder de vigilancia y control del empresario (art. 38 de la Constitución Española –CE-, art. 20 del Estatuto de los Trabajadores –ET-), como legítimo interés en aras a supervisar el correcto cumplimiento de la prestación laboral por el trabajador, debe ponderarse, en cada caso concreto, con los derechos funda-

mentales y libertades públicas del empleado (dignidad, intimidad, propia imagen, protección de datos personales), lo cual debe ser encauzado a través del *test de proporcionalidad* entre el sacrificio que se le impone al derecho fundamental restringido y su límite, argumentando la *idoneidad* de la medida, su *necesidad* y el *debido equilibrio* entre el sacrificio sufrido por el derecho fundamental limitado y la ventaja que se obtendrá del mismo (Preciado Domènech, 2017).

Con toda claridad se ha escrito que la intimidad del trabajador, el secreto de las comunicaciones, la protección de datos personales, incluso la libertad sindical, llevan años midiendo fuerzas con el uso y control laboral de ordenadores, cámaras de videovigilancia, dispositivos de geolocalización, teléfonos móviles, fichajes informáticos, emisores de radiofrecuencia, etc. (San Martín Mazzuconi, 2017). En caso de colisión de derechos fundamentales o bienes constitucionalmente protegidos, por lo tanto, deben apreciarse "los intereses en presencia, mediante una adecuada ponderación de las circunstancias concurrentes" (SSTCo 99/1994, 6/1995, 106/1996, 136/1996, 204/1997, 98/2000 y 186/2000). De esta doctrina del Tribunal Constitucional se deriva: a) por una parte, que los derechos fundamentales del trabajador "deben adaptarse a los requerimientos de la organización productiva en que se integra" (SSTCo 5/1981,

47/1985, 77/1985 106/1996 y 199/1999); b) por otra parte, que también "las facultades empresariales se encuentran limitadas por los derechos fundamentales del trabajador", que son prevalentes y constituyen un "límite infranqueable" no solo a sus facultades sancionadoras, sino también a las facultades de organización y de gestión del empresario, causales y discrecionales (SSTCo 292/1993, 136/1996, 90/1997, 1/1998, 90/1999, 98/2000, 190/2001, 213/2002, 17/2003 y 49/2003); y c) que:

Cuando se prueba indiciariamente que una decisión empresarial puede enmascarar una lesión de derechos fundamentales incumbe al empresario acreditar que su decisión obedece a motivos razonables y ajenos a todo propósito atentatorio del derecho de que se trate y que es preciso garantizar en tales supuestos que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el empresario bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales" (SSTCo 38/1981, 41/2006, 342/2006 y 125/2007).

En este estado de cosas, en una era como la nuestra, caracterizada por el uso intenso y extenso, global y glocal, de la tecnología como realidad en la vida personal, familiar y profesional (sin que con ello esté formulando un aserto utópico ni mucho menos distópico), se ha activado un debate que no es, precisamente, baladí ni espurio: me refiero a si el trabajador tiene o no derecho a "desconectar tecnológicamente" de su prestación laboral (entendida tal desconexión como el derecho para el trabajador de no tener ningún contacto con herramientas digitales relacionadas con su trabajo durante el tiempo de descanso[Cialti, 2017]) *fuera de su jornada de trabajo diaria y/o en sus períodos de descanso diario, semanal y/o anual*. Como gráficamente se ha señalado, dese hace ya tiempo la vida laboral y la vida privada ya no se concilian, sino que *se mezclan—work and home no longer balance, they blend—*, máxime con el uso de la tecnología en ambas esferas, personal y profesional (Ushakova, 2016), por lo que la concreción de límites se antoja, entiendo, claramente necesaria, en especial en cuanto a si el empleador puede o no controlar tecnológicamente al empleado en ese marco temporal, por decirlo coloquialmente, "extrajornada", y si ello no sólo colisiona con la vida privada del empleado (en

orden a evitar lo que se ha denominado, acertadamente, la implantación en la realidad económica de una "empresa panóptica" [Mercader, 2001]) sino, también, con su derecho "laboral" al descanso efectivo, que, como se ha dicho, libera para el trabajador un espacio de autodeterminación, como es el tiempo de no trabajo o el tiempo de vida privada (Molina Navarrete, 2017: 892).

Como se ha expresado con meridiana claridad, el telón de fondo de todo ello es que:

Los instrumentos tecnológicos operan de consuno en la ejecución del trabajo y en la fiscalización del mismo, y ambos aspectos transitan por espacios insertos en la privacidad e intimidad de las personas-trabajadores (...). Las TIC imponen conductas obligacionales de auto-exploración y hetero-exploración, y en general suponen más trabajo empero fuera del trabajo. Primero diluyen los códigos de espacio y tiempo pues, como dije, normalizan su uso durante las veinticuatro horas a escala planetaria. (...) El tecnoglobalismo dilata expansivamente el esfuerzo cognitivo e intelectual y, al licuarse los códigos de espacio y tiempo, diluye las fórmulas materiales y jurídicas de control digital directivo. Por último, y cerrando la cuadratura del círculo, el funcionalismo tecnológico transforma un objeto físico en objeto social, y a la vez socializa un juego de dependencias socio-emocionales con la utilización compulsiva de los dispositivos móviles" (Aleman Páez, 2017).

¿Cuál es la situación normativa y judicial ante la cuestión apuntada?, ¿existen soluciones a los problemas que suscita?, ¿es necesario un cambio normativo para afrontar mejor los retos que plantea el control empresarial y la desconexión tecnológica de los empleados? Un intento de respuesta (lo que no es precisamente tarea sencilla) a tales interrogantes es el *leitmotiv* que ha guiado la redacción de estas páginas.

2. El control tecnológico de la prestación laboral

Que el teléfono móvil, el ordenador (fijo o portátil), la tablet o el vehículo de empresa (y su rastro o *teletacking*) puedan ser "fiscalizados", en su utilización por los empleados, por parte de los

empresarios, para comprobar que su uso sea correcto y dentro de los parámetros “autorizados”, es algo que puede ser rápidamente comprensible y que, de consuno, provoca lecturas y puntos de vista muy diversos. No es demasiado novedoso indicar que existe jurisprudencia y doctrina judicial que ha abordado la cuestión desde hace años. Lo primero que debe tenerse en cuenta es que el control empresarial de la prestación de servicios por cuenta ajena, debe ser *proporcional* y debe respetar la intimidad y la dignidad de los empleados (arts. 4.2.e y 20.3 del Estatuto de los Trabajadores —ET—). En clave de teletrabajo o, sencillamente, del *uso de las herramientas informáticas*, la Directiva 90/270, de 29 de mayo (sobre pantallas de visualización de datos —PVD—), refiere en su Anexo que no deberá utilizarse ningún dispositivo cuantitativo o cualitativo de control sin que los trabajadores hayan sido informados. Así las cosas y señalado dicho punto de partida, no está de más recordar de dónde venimos (*once upon a time...*) en este tema para poder plantear hacia dónde vamos (*where are we going?*), mediante una serie de criterios-guía que, espero, resulten útiles al lector.

2.1. Uso personal y/o profesional del móvil de empresa

Respecto al *uso personal y/o profesional del móvil “de empresa”*, la regla general es que con tarifa plana y sin prohibición expresa de uso particular, existe una tolerancia implícita y no es posible imponer sanción alguna contra el empleado (STSJ Madrid 27.6.2007, rec.2233/2007 y STSJ La Rioja 12.3.2009, rec.108/2009). Como excepción, pueden implantarse prohibiciones de uso privado/corporativo (razones de seguridad, personal de circulación de ADIF, evitar distracciones —SANac 17.4.2017, proced. 56/2017—) en el trabajo. En consecuencia, sería un despido “procedente” (ergo, correcto, si bien cabe, en función del caso concreto, sanción disciplinaria menor —STSJ Castilla y León 22.12.2017, rec. 1665/2017—) el que se adopta contra un empleado por uso abusivo del teléfono de empresa, facilitado sólo para llamadas de voz (Nokia), con fines personales (no siendo posible más que un uso privado, ocasional y excepcional en caso de emergencias personales/familiares —pues tales forman parte de su vida privada, SSTEDH 25.6.1997, *Halford vs. Reino Unido*—) y con uso no autorizado de internet

móvil con costes excesivos (STSJ Canarias 20.12.2013, rec. 435/2013, o en casos similares, STSJ Cataluña 30.9.2009, rec. 3953/2009 y STSJ Madrid 18.3.2013, rec. 5131/2012). Por lo demás, sólo es sancionable el uso “indebido” personal no autorizado si se produce durante el tiempo de trabajo, pero no si tal uso no se produce de modo probado en tiempo de trabajo (o si no se cuestiona el uso personal no excesivo fuera del horario de trabajo, al no estar prohibido explícitamente), pues en tal caso el despido sería incorrecto, ergo “improcedente” (STSJ Cataluña 17.10.2016, Rº 4132/2016).

2.2. Uso (y control) del ordenador

Respecto al *uso del ordenador* (programas, aplicaciones, e-mail), la casuística, hasta la fecha, es muy considerable, lo que expresa de modo elocuente el interés del tema. En un afán de síntesis y a modo de explicación práctica de los principales *leading cases*, debe indicarse que los tribunales señalaron que al registro del ordenador (como al de un vehículo de empresa) no le resultan de aplicación las garantías del art. 18 ET, pues no tienen la consideración de efectos personales de un empleado, como por ejemplo una taquilla en el vestuario (SSTS 26.9.2007, u.d. 966/2006—que admitió el uso privado “moderado” del ordenador y señaló que debe informarse a los empleados sobre las políticas de “uso prohibido”, lo que recoge, por ejemplo, el art. 8 del CC general de la Industria Química, en concordancia con las SSTEDH 3.4.2007, asunto *Copland vs. Reino Unido* y 1.7.2008, asunto *Liberty vs. Reino Unido*—y 8.3.2011, u.d. 1826/2010 y con la STSJ Cataluña 7.11.2014, rec. 4585/2014).

Como indica la STSJ Madrid 30.10.2009 (rec. 4050/2009),

No es lo mismo registrar la taquilla o el bolso de un trabajador que su ordenador porque, aunque en ambos casos pueden encontrarse elementos personales, la finalidad del continente es distinta. Sólo será posible efectuar registros sobre elementos personales de los trabajadores cuando éstos sean necesarios para la protección del patrimonio empresarial y del de los demás trabajadores de la empresa, dentro del centro de trabajo y en horas de trabajo y en ellos habrá de respetarse al máximo la dignidad e intimi-

dad del trabajador. Además, habrá de efectuarse en presencia de un representante legal de los trabajadores o, en su ausencia del centro de trabajo, de otro trabajador de la empresa, siempre que ello fuera posible. En estos registros el empresario actúa, de forma exorbitante y excepcional, fuera del marco contractual de los poderes que le concede el art. 20 ET y, en realidad, desempeña una función de policía privada o de policía empresarial que la ley vincula a la defensa de su patrimonio o del patrimonio de otros trabajadores de la empresa. Por el contrario, cuando se trata de medidas de control sobre los medios informáticos puestos a disposición de los trabajadores forman parte del poder de dirección ordinario: el ordenador es un instrumento de producción del que es titular el empresario y éste tiene, por tanto, facultades de control de la utilización, que incluyen lógicamente su examen. Por otra parte, con el ordenador se ejecuta la prestación de trabajo y, en consecuencia, el empresario puede verificar en él su correcto cumplimiento, lo que no sucede en los supuestos del art. 18 ET, pues incluso respecto a la taquilla, que es un bien mueble del empresario, hay una cesión de uso a favor del trabajador que delimita una utilización por éste que, aunque vinculada causalmente al contrato de trabajo, queda al margen de su ejecución y de los poderes empresariales del art. 20 ET para entrar dentro de la esfera personal del trabajador.

En Francia, la *Cour de Cassation* (5.7.2017) ha señalado que no es motivo de despido la negativa del trabajador a facilitar un USB para que el empleador consulte su contenido, pues contiene archivos no sólo profesionales sino personales. Los archivos “profesionales” del USB sí pueden ser consultados, pero en presencia del trabajador (Cour de Cassation 21.10.2009, 4.7.2012 y 12.2.2013).

Profundizando en cuanto al *uso del ordenador de la empresa y su control*, no se vulnera la intimidad ni el secreto de las comunicaciones (ni su dignidad) si no se accede a información personal o familiar de un trabajador, practicando al efecto una prueba pericial informática con registro del ordenador en presencia del trabajador y con una finalidad evidente, como prueba *necesaria, idónea y proporcionada* para obtener la confirmación de los indicios o sospechas, por ejemplo, de competencia desleal de un empleado (STS 26.9.2007,

u.d. 966/2006). En esta línea, en Francia se ha aceptado la corrección de un despido disciplinario por uso indebido y no profesional, no autorizado, del e-mail “profesional”, pudiendo ser consultado su contenido en presencia del empleador (Cour de Cassation, 16.5.2007 y 18.10.2011), pero *no se puede consultar el contenido de un e-mail “personal”* (Cour de Cassation, 16.5.2013) porque *debe ser respetado el secreto de la correspondencia* (Cour de Cassation, 26.1.2016).

En concreto, la técnica de la *búsqueda ciega por palabras clave* (programa *Encase Forensic*—a modo de ejemplo, STSJ Andalucía-Sevilla 17.12.2007, rec. 1050/2007—) entre los rastros de información que quedan en el ordenador de un trabajador (en el disco duro, específicamente) facilitado por la empresa, a propósito de las comunicaciones realizadas por éste con terceros que guarden relación con los indicios y sospechas de competencia desleal, debe ir de la mano de una *impecable cadena de custodia* (precinto y copia del disco duro depositado notarialmente, pericial informática por empresa independiente, información y conocimiento en todo momento del empleado sobre los motivos de tal proceder y proceso seguido al respecto), sin que dicha prueba constituya una vulneración del secreto de comunicaciones (contenido de la misma e identidad subjetiva de los interlocutores —SSTCo 114/1984, 70/2002 y 56/2003—) del empleado ni de su derecho de intimidad, si el perito informático no interfiere ningún proceso de comunicación ajena, sino que se limita a llevar a cabo una *lectura ciega a través de una herramienta informática que no conlleva la lectura de toda la información sino sólo para detectar lo relevante para la empresa*, mediante la utilización de palabras clave (*método poco invasivo*—copia del disco duro original, que se precinta notarialmente y se le da un número hash, como funciones de resumen que consisten en algoritmos que crean, a partir de una entrada, ya sea un texto, una contraseña o un archivo, una salida alfanumérica de longitud normalmente fija—y cadena ulterior de custodia, pericial informática sobre palabras ciegas y análisis heurístico) que sólo permiten rescatar lo que interesa (STS 8.2.2018, u.d. 1121/2015); esto es, “supone la posibilidad de discriminar lo que se busca e interesa, que guarda relación con la empresa y con los posibles actos de competencia desleal, sin que afloren ni tengan acceso terceros a otra informa-

ción más personal” (Auto de la Audiencia Provincial de Barcelona 9.7.2010, rec. apelación 218/2010, AC 2010/1635).

Es más, aunque la prueba informática obtuviera un “hallazgo casual”, la STS, Sala Penal, de 4.12.2015 (rec. 10477/2015) afirma la validez de la información obtenida en determinadas circunstancias en el examen de un ordenador, aun cuando la obtención de aquélla no fuera el objeto de ese examen realizado, de modo que, obtenidos incluso tales hallazgos, se puede utilizar como medida disciplinaria en función de la gravedad del ilícito cometido (STSJ Madrid 15.7.2016, rec. 399/2016).

No existe vulneración de expectativa razonable alguna de privacidad (SSTEDH 25.6.1997, asunto *Halfor*, 3.4.2007, asunto *Copland* y 1.7.2008, asunto *Liberty*) cuando *el control empresarial de un ordenador no ha resultado ni excesivo ni desproporcionado* para la satisfacción de los intereses empresariales frente a la competencia desleal, siendo la prueba pericial informática practicada *susceptible de conseguir el objetivo propuesto —juicio de idoneidad—, necesaria, en el sentido de que no exista otra medida más moderada para la consecución de tal propósito con igual eficacia —juicio de necesidad— y ponderada o equilibrada, por derivarse de ella más beneficios o ventajas para el interés general que perjuicios sobre otros bienes o valores en conflicto —juicio de proporcionalidad en sentido estricto—* (SSTCo 14/2003, 89/2006, 12/2012, 96/2012 y 170/2013, SSTEDH 12.1.2016, asunto *Barbulescu I* y 5.9.2017, asunto *Barbulescu II*). De este parecer es la más reciente STEDH de 22.2.2018, asunto *Libert vs. Francia*, que ha señalado la corrección del legítimo interés del empleador en asegurar el buen funcionamiento de su empresa y el uso correcto de los equipos informáticos puestos a disposición de los empleados para el desempeño de sus funciones, aplicando medidas que le permitan verificar que sus empleados cumplen con sus deberes profesionales de manera adecuada y con la celeridad requerida, cuando detecta en un registro informático de ordenadores *archivos no identificados claramente como privados* de acuerdo con el manual de usuario de la empresa (que permitía, en ausencia del empleado, abrir los archivos marcados como profesionales y no como privados) y atendido su contenido (imágenes y películas de carácter por-

nográfico y/o humorístico), validando el despido de dicho empleado.

) Seguimos en el tema del control del ordenador (y acabamos al respecto con este apartado), ahora ya con la lectura más actualizada de la jurisprudencia de interés al respecto. Si en una primera aproximación, la STEDH de 12.1.2016 (asunto *Barbulescu-I*) indicó que “una empresa puede controlar los mensajes de sus trabajadores en un servicio de mensajería instantánea profesional a través de Internet, siempre que previamente hubiera prohibido de modo expreso el uso de los medios de comunicación de la empresa (Yahoo Messenger) para fines personales” (en sintonía con la potestad disciplinaria de las empresas cuando el trabajador incumple la prohibición de uso personal de un ordenador —SSTCo 241/2012 y 170/2013, STSJ Cataluña 13.6.2016, rec. 2131/2016, STSJ Madrid 26.1.2015, rec. 679/2014—), con posterioridad se debe tener en cuenta lo siguiente: a) que las SSTCo 173/2011 y 142/2012 indicaron que el e-mail tiene la protección del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones en cuanto a su contenido; b) la más reciente STEDH 5.9.2017 (asunto *Barbulescu-II*), *revoca* el criterio de la STEDH 12.1.2016 (*Barbulescu-I*), indicando que:

Es una vulneración del derecho a la intimidad y al secreto de las comunicaciones vigilar los mensajes enviados por un trabajador mediante medios propios de la empresa y acceder al contenido de los mismos, si no ha sido previamente informado de esta posibilidad, incluso si existían normas en la empresa que prohíban su utilización con fines personales.

Añadiendo la consideración de que *la mensajería electrónica enviada desde una cuenta profesional debe considerarse correspondencia* (art. 8 CEDH); sin embargo, el artículo 8 CEDH no menciona específicamente la protección de datos de carácter personal, que en cambio aparece recogida como un derecho autónomo en el artículo 18.4 de la Constitución española y en el artículo 8 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (tampoco puede olvidarse que conforme al art. 6.2 del Reglamento General de Protección de Datos —que establece que será lícito el tratamiento cuando *sea necesario para la ejecución de un contrato en el que el interesado es parte o para*

la aplicación a petición de estas medidas precontractuales—, de suerte que, como se ha entendido con acierto, la monitorización del ordenador, del uso de internet, del uso del teléfono o la videovigilancia del trabajador entrarían dentro de ese concepto [Todolí, 2018]).

Lo más relevante, empero, de la sentencia Barbulescu-2 es que supone que:

Los jueces nacionales deben examinar si el trabajador ha sido informado previamente de la posibilidad de que el empresario aplique medidas de control de las comunicaciones, exigiendo que el trabajador tenga información previa y clara sobre los sistemas de vigilancia—principio de transparencia—, además de exigir un control intenso de proporcionalidad en el caso del acceso al contenido de los mensajes (García Vitoria, 2018).

2.3. Vigilancia con cámaras de seguridad

Con relación a la *vigilancia con cámaras de seguridad*, es evidente que debe tratarse de una medida proporcional, idónea, necesaria y razonable (por ejemplo, por razones de seguridad —expresión amplia que incluye la vigilancia de actos ilícitos de los empleados y de terceros y la seguridad del centro de trabajo—), debiendo existir información con “distintivos” de zona videovigilada en los centros de trabajo (Instrucción AEPD 1/2006, STCo 29/2013, SSTS 31.1.2017, u.d. 3331/2015 y 2.2.2017, u.d. 554/2016). La prohibición de videovigilancia empresarial es *especialmente contundente* cuando las cámaras se instalan en lugares de uso personal (como servicios —salvo entrada/salida—, vestuarios —salvo entrada/salida—, comedores, zonas de descanso —salvo cámara sin imagen de sonido y por razones de seguridad y/o control de accesos—, etc.), considerados “lugares reservados”.

La implantación de videocámaras para “monitorizar” una actividad, debe estar justificada y debe ser proporcionada a la finalidad prevista (SSTSJ Andalucía-Sevilla 22.3.2017, rec. 1461/2016 y 11.10.2017, rec. 3345/2016, STSJ Comunidad Valenciana 13.10.2017, rec. 347/2017, STSJ Cataluña 5.10.2017, rec. 2833/2017, STSJ Andalucía-Málaga 17.1.2018, rec. 1878/2017), pues en caso contrario se conculcaría la intimidad de los em-

pleados (STEDH 28.11.2017, asunto *Antovic y Mirkovic*, art. 8 CEDH, a propósito de cámaras en las aulas de un instituto universitario de matemáticas en Montenegro, que grababan de modo permanente las clases de dos profesores).

Ahora bien, deben tener conocimiento los trabajadores de la implantación en la empresa de tales cámaras (regla general), salvo que las mismas, como excepción, tengan como finalidad acreditada la de servir como medio para acreditar incumplimientos de concretos trabajadores, no pudiendo ser grabada toda la plantilla y debiendo tener tal grabación “sorpresiva” u “oculta” un *marco temporal acotado y una sospecha o indicio fundado* (STEDH 9.1.2018, asunto *López Ribalda*, en un caso en el que por las sospechas de la dirección de la empresa —supermercado—, provocadas por la falta de correspondencia entre la facturación y el inventario de los productos, se instaló un sistema de cámaras, algunas visibles y otras ocultas que enfocaban directamente a las cajas y se informó a los trabajadores de la existencia solo de las cámaras visibles).

En conclusión: si una empresa quiere instalar cámaras de videovigilancia, *debe informar* a sus trabajadores de ello (si la cámara se instala de modo permanente y/o prolongado—SSTSJ Cataluña 19.2.2018, rec. 6637/2017 y 16.3.2018, rec. 154/2018—) y de la existencia de un fichero con datos de carácter personal (la imagen lo es), así como de que las grabaciones podrán ser utilizadas para justificar un incumplimiento (transparencia informativa); si la cámara sólo se instala durante pocos días (los necesarios para confirmar la sospecha previa) y sólo graba alrededor del puesto de trabajo (sin grabar a nadie más ni en lugares controvertidos), puede defenderse la proporcionalidad, idoneidad y necesidad de la medida (López Cumbre, 2018). Ligado a ello, es claro que las empresas deben cumplir con el criterio de la STCo 39/2016, del art. 5 LOPD y del art. 3 de la Instrucción 1/2006 AEPD, en el sentido de ubicar distintivos informativos en lugar visible (espacios abiertos o cerrados) e información sobre el tratamiento de datos obtenidos con las grabaciones, pues en caso contrario la prueba de grabación aportada sería ilícita y el despido basado exclusivamente en la misma sería nulo (STSJ Cataluña 22.3.2018, rec. 255/2018, STSJ País Vasco

7.2.2018, rec. 226/2018, STSJ Castilla-La Mancha 12.1.2018, rec. 1416/2017).

De esta guisa, la utilización empresarial de cámaras de videovigilancia “sin sospechas previas sobre una posible conducta irregular del trabajador, decide controlar aleatoriamente (la empresa) su forma de prestar servicios mediante cámaras que instala, sin informarle sobre esa posibilidad (falta de transparencia informativa), para después despedirle, en atención precisamente, a esas imágenes “captadas por la cámara”, siendo tal prueba, así obtenida, ilícita (STS 13.5.2014, u.d. 1683/2013, STSJ Madrid 23.4.2018, rec. 74/2018). El despido, por lo tanto, sería nulo por vulneración del derecho a la intimidad cuando se instalan cámaras de vigilancia y micrófonos en el vehículo de un empleado, sin una mínima información previa al respecto, máxime si incluyen, además de la grabación visual, las conversaciones mantenidas por el trabajador (STSJ Castilla-León 11.4.2018, rec. 407/218, con cita de la STCo 98/2000 — asunto *Casino La Toja*— y la indicación de que “aunque una video grabación limitada en el tiempo para detectar las irregularidades hubiera podido ser válida hipotéticamente, no lo es por faltar la más mínima información sobre la instalación de las cámaras de vigilancia en el recinto del centro de trabajo y por incluir, además, la grabación de las conversaciones mantenidas por el trabajador”).

2.4. GPS

En relación con la *implementación de GPS (Global Positioning System)* en vehículos (rastreo acoplado a una red digital de comunicaciones móviles GSM —*Global System for Mobile Communications*—) para controlar su uso (rutas, consumos, entregas, paradas/arranque, visitas a clientes), e incluso respecto al GPS en tablets y/o teléfonos móviles facilitados por la empresa, para comprobar el cumplimiento de las obligaciones laborales de sus empleados, muchas son las reflexiones que cabe efectuar, que vamos a tratar de sintetizar al máximo.

En primer lugar, GPS y GSM *afectan a una de las manifestaciones del derecho a la intimidad, en concreto, el derecho a que los demás no sepan dónde se está en cada momento*; es decir, el derecho a no estar “permanentemente” localizado por

medios electrónicos colocados en el vehículo o en el móvil o en el ordenador o en la tablet. Cuestión distinta es que el GPS implantado en una tablet y con conocimiento del empleado, constituye instrumento válido para constatar incumplimientos laborales, por ejemplo, de un comercial (STSJ Asturias 3.10.2017, rec. 1908/2017).

En segundo lugar, existe una diversidad de pronunciamientos en derredor de la cuestión relativa a si el trabajador debe conocer o no la implantación de sistemas de rastreo GPS en su vehículo o en su móvil: favorables a dicho conocimiento se muestran, que tildan de ilícita la prueba obtenida vía GPS si el empleado desconocía su existencia y si además, se control de ese modo el lugar exacto en el que está el empleado, incluso fuera de su jornada de trabajo (STSJ Castilla-La Mancha 10.6.2014, rec. 1162/2013, STSJ País Vasco 2.7.2007, rec. 1175/2007, en asuntos de rastreo de móvil profesional, y SSTSJ Madrid 21.3.2014, rec. 1952/13, 29.9.2014, rec. 1993/13 y 11.9.2017, rec. 589/2017, en asuntos sobre GPS en vehículo de empresa sin información previa al empleado), criterio que, jurídicamente, me parece el más acertado, de suerte que la información previa de la instalación de GPS es lo más recomendable, en sintonía con el Dictamen Grupo PD 5/2005 de la UE (STSJ Comunidad Valenciana 2.5.2017, rec. 3689/2016), con el art. 5.2 LOPD y con la resolución AEPD de 9.2.2016, expediente nº E/03038/2015 (STSJ Castilla-La Mancha 28.4.2015, rec. 134/2015); mientras otros pronunciamientos refieren que no se precisa el conocimiento (ni mucho menos el consentimiento) del empleado sobre aquella implantación, pues la empresa puede instalarlo para comprobar que un comercial realice las rutas correctas (SSTSJ Cataluña 5.3.2012, rec. 5194/2011, STSJ Andalucía-Granada 15.7.2015, rec. 1264/2015, STSJ Galicia 26.4.2017, rec. 510/2017).

En conclusión: entiendo que información *sí debe darse al empleado* (sobre la implantación del GPS y la finalidad que con la misma se persigue), *no siendo necesario un consentimiento específico del trabajador al tratamiento de datos* (en este sentido, STSJ Castilla-La Mancha 31.3.2015, rec. 19/2015), de modo que, si ha sido informado y pese a ello incumple con su ruta comercial, el empleado puede ser objeto de sanción disciplinaria, despido disciplinario incluido (STSJ Andalu-

cía-Sevilla 19.7.2017, rec. 2776/2016, STSJ Andalucía-Granada 18.9.2017, rec. 770/2017, STSJ Castilla-La Mancha 25.1.2018, rec. 1662/2017). ¿Dónde está el límite? Sencillo: cuando finaliza la jornada laboral o acaba el tiempo de trabajo, las facultades empresariales de control vía GPS desaparecen (por lo que el sistema de control debe dejar de estar operativo) y el contrato de trabajo deja de constituir el vínculo entre las partes que ampara el poder de la empresa para imponer las medidas implantadas de captación y tratamiento de datos, de suerte que, a partir de ese momento, es imprescindible el consentimiento de los trabajadores para mantener en funcionamiento los dispositivos GPS y para el análisis automatizado de los datos personales conseguidos por ese medio (STSJ Asturias 27.12.2017, rec. 2241/2017).

A modo de cierre, dos pinceladas de derecho comparado. Así, a diferencia del caso de España (donde la “anomia es la norma”, valga el juego de palabras), en Italia sí existe normativa que regula la implantación de GPS en vehículos o dispositivos móviles de los empleados facilitados por su empleador. En concreto, el art. 4 del *Statuto dei Lavoratori* refiere que la instalación de GPS de control requiere del previo acuerdo con los representantes sindicales o, a falta de éstos, de previa autorización de la Inspección de Trabajo, si se trata de medidas adicionales de seguridad en el trabajo o de razones organizativas/productivas (regla general). Como excepción, si son GPS en coches, furgonetas, autocares o camiones de la empresa, sólo se exige previa información al empleado de su implantación si es necesario llevar GPS por ley o reglamento (por ejemplo, transporte de pasajeros, de productos inflamables/explosivos o de caudales, servicios de emergencia o de reparación “móvil”, transporte de personas en embarcación de línea “no regular” en Venecia —ej., Burchiello o Vaporetto—), de modo que el rastreo GPS previamente informado permite el despido disciplinario por absentismo no justificado (Cassazione Lavoro nº 20440, de 12.10.2015); mientras sí se puede instalar GPS de “control” en móviles o tablets de empresa pero con previa información al trabajador. Como ha señalado el *Provvedimento* (equivalente a una Orden Ministerial en España) nº 247, de 24 de mayo de 2017, no cabe geolocalización permanente de los empleados (derecho a “desconectar” fuera del horario laboral, salvo profesiones singulares —

tiempo de disponibilidad, tiempo de localización, etc—), cumpliendo así el legislador italiano con la sentencia de la Corte di Cassazione nº 19922, de 5.10.2016.

En el caso de Francia, la sentencia de la *Cour de Cassation Sociale* de fecha 17.12.2014 ha fijado claramente el criterio de que el trabajador ha de poder desconectar el GPS en su tiempo de “pausa”, de modo que no se le puede despedir si rechaza la instalación en el vehículo de empresa que conduce de un sistema de geolocalización. De su lado, la sentencia de la *Cour de Cassation Sociale* de fecha 3.11.2011 ha indicado que se precisa información previa a los empleados sobre la finalidad de la implantación del GPS, así como sobre el tiempo de conservación y tipo de datos obtenidos, derecho de acceso y rectificación, además de que deba tal implantación ser comunicada a la CNIL (*Commission nationale de l'informatique et des libertés*), equivalente en Francia a la AEPD. Cabe añadir dos precisiones (a modo de “buena práctica” que debiera ser observada en España como guía en este tema): como ha señalado la *Cour d'Appel de Bordeaux* el 27.11.2012, el GPS instalado en el vehículo profesional de un empleado, debe poderse desconectar por éste mientras realiza funciones sindicales; mientras la *Délibération n° 2006-066, du 16 mars (Recommandation relative à la mise en oeuvre de dispositifs destinés à géolocaliser les véhicules automobiles utilisés par les employés d'un organisme privé ou public*, de la *Commission nationale de l'informatique et des libertés*), indica que sólo es admisible la implantación de GPS en los vehículos por razones de seguridad y salud de los trabajadores (transporte de mercancías, trabajo en condiciones de aislamiento, transporte de dinero, transporte de personas —escolar—, limpieza de carreteras y arcenes, patrullas policiales, máquinas quitanieves, control de la velocidad empleada) o por necesidad de localización por el tipo de prestación (servicio de urgencias, taxis, talleres móviles de reparaciones, etc.), pero el GPS no puede implantarse para controlar a empleados con libertad para fijar sus rutas (visitadores médicos, vendedores ambulantes, comerciales/representantes).

2.5. Control biométrico

Respecto al *control biométrico* de los empleados mediante instrumentos tecnológicos, debe señalarse que la “versión digital” de una huella dactilar «no expresa ningún aspecto concreto de la personalidad»; que los datos biométricos no tienen mayor trascendencia que los «datos relativos a un número de identificación personal», o de una ficha personal; que los empleadores pueden emplear tecnologías de reconocimiento biométrico en el control horario, al no haber «norma que prohíba el recurso a la tecnología escogida para realizar el control del cumplimiento del horario de trabajo» (STS 2.7.2007, Sala Contenciosa, a propósito de resolución del Gobierno de Cantabria que implantaba un sistema de control horario con lectura biométrica de la mano); así como que la lectura biométrica de la mano mediante un escáner que utiliza rayos infrarrojos y que es inocuo para la salud no puede considerarse lesivo para el derecho a la integridad física y moral (STSJ Murcia 25.1.2010, rec. 1071/2009).

No es por ello inusual encontrar pronunciamientos que indican que la captación por un sistema electrónico de determinados parámetros biométricos de la huella digital, mediante tratamiento informático, con el fin de controlar su acceso a las instalaciones de la misma, no reviste caracteres de intromisión ilegítima en la esfera de la intimidad, tanto por la parte del cuerpo utilizada, como por las condiciones en que se usa, pues no existe constancia de la utilización de tales datos para fines diversos y porque con ocasión de la lectura de la huella digital no se puede ver la imagen de la huella ni puede ser captada por terceros, quedando todos los datos del sistema guardados en los ordenadores de la empresa a efectos de su custodia: así, STSJ Cataluña, Sala Social, 28.11.2016, rec. 3933/2016, a propósito de marcaje biométrico horario —huella digital— en el SOC, o las SSTSJ Canarias, Sala Contenciosa, de 18.4.2012, rec. 357/2009, 31.10.2012, rec. 386/2007, 9.11.2012, rec. 356/2009 y 3.6.2013, rec. 391/2009, que señalan que el mecanismo de control horario —imagen biométrica de la mano— no vulnera la intimidad e integridad personal protegida constitucionalmente, pues se reduce a ser un *algoritmo digitalizado de la imagen de la mano*. Como indica la STSJ Canarias, Sala Social, 29.5.2012 (rec. 398/2012):

En realidad, la captación de imágenes o registros de distintas partes del cuerpo humano a efectos de identificación no es desconocida. Así, no se considera lesiva la fotografía del rostro o del cuerpo entero, se admite la toma de huellas digitales o del pie, el registro del iris o de la voz y hasta del mismo ADN en determinados supuestos.

Cuestión distinta es la relativa a que la empresa debe informar a los trabajadores de la existencia de registro de datos, derechos de rectificación y cancelación, etc. (art. 5 LOPD), pues en caso contrario la AEPD puede imponer sanciones (por ejemplo, expediente 617/2010, sanción impuesta por la AEPD a la empresa EULEN, confirmada por el Tribunal Supremo, Sala Contenciosa, sentencia de 21.6.2013, rec. 483/2011).

3. El derecho a la desconexión digital: ¿entelequia, quimera, realidad o desideratum factible?

El denominado “derecho a la desconexión” forma parte de la candente actualidad de los temas laborales que están siendo objeto de análisis por la doctrina científica, pero no sólo por ella. Prueba de lo que se dice es que el boletín de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2017) recoge un comentario en el que refiere que el desarrollo de las tecnologías puede tener una lectura positiva—uso correcto— (mayor flexibilidad en el desempeño de las funciones en clave de conciliación de la vida laboral, familiar y personal) y una lectura negativa (uso incorrecto y exagerado) en tanto que la posibilidad de comunicación constante que ofrece la tecnología puede desembocar en un control exhaustivo del trabajador, no permitiendo la “desconexión” de la vida laboral una vez realizada la jornada de trabajo diaria o semanal.

Para algunos autores, el derecho a la desconexión no precisa de positivización alguna, pues no deja de ser una explicitación de un derecho al descanso que ya tienen los trabajadores reconocido por Ley y convenio colectivo, de modo que:

El pretendido nuevo (o estatus nascente) derecho de desconexión laboral no existe co-

mo tal, autónomo y diferenciado, sino que es, en realidad, una concreción del contenido del viejo —o clásico— derecho, actualizado bajo el impulso adaptativo de las nuevas necesidades creadas por la tecnología digital —art. 3 CC—, al descanso, hoy derecho social fundamental comunitario (Molina Navarrete, 2017: 916).

Mientras otros autores defienden, como importante avance, su positivización (Alemán Páez, 2017). Con mayor dureza si cabe y en sentido negativo hacia el reconocimiento del derecho en cuestión, se ha señalado que, si la desconexión digital supone que:

Los trabajadores puedan apagar el móvil terminado su horario de trabajo, el derecho a no contestar llamadas o mensajes o emails de trabajo fuera del horario de trabajo ya existe. La legislación reconoce unos límites a la jornada diaria, semanal con descansos mínimos obligatorios entre jornadas. Pero de hecho, ni siquiera parece necesario recurrir a los descansos legales para justificar poder dejar sin responder una llamada. En realidad, es suficiente con entender que fuera del horario de trabajo, el trabajador no tiene obligaciones laborales [e] impugnar las sanciones recibidas en caso de negativa a recibir “trabajo” fuera de la jornada (Todolí, 2017).

Por ello y terciando en ese debate, entiendo que no encierra ni obedece ni una quimera ni una entelequia, como tampoco a una realidad ya consolidada y acrisolada (más bien lo contrario), sino a un *desideratum factible y realizable*. Me explico: en su día, Jeremy Bentham aludía al “sentimiento de omnisciencia invisible” en el contexto de una propuesta de arquitectura carcelaria “panóptica” (ámbito penal y penitenciario), lo que, traducido en clave laboral, significaría que *el empleado se sabe observado, pero no sabe cuándo*, siendo palmario que debe evitarse a toda costa esa percepción en los empleados, que generaría, sin duda, riesgos psicosociales multivarios (tecnostres, *burnout*, ansiedad, tecno-adicción, tecnofobia), como indican, entre otros, Talens Visconti (2018) y Moreno González-Aller (2018). Noticias como la relativa a la empresa Three Square Market (32Market), en EEUU (Wisconsin), a propósito de un programa piloto de implantación (colabora la empresa sueca BioHax) a trabajadores “voluntarios” de microchips inalámbricos de iden-

tificación por radiofrecuencia (tamaño de un grano de arroz) a los trabajadores, en la mano, entre el pulgar y el índice (para el acceso al trabajo, hacer fotocopias, acceder a ordenadores, tablets, smartphones o iphones, almacenar datos médicos y profesionales, etc.), no constituyen una perspectiva demasiado halagüeña y, por ende, entiendo que vulnera el derecho a la intimidad porque el *chip* en cuestión es “pequeño pero matón”, porquellleva GPS incorporado 24 horas al día y 365 días al año, sin que pueda “desactivarse” salvo que se extraiga de la mano del empleado.

La doctrina científica ha expuesto otros ejemplos, señalando que la empresa de videovigilancia Citywatcher.com, de Cincinnati, Ohio (EEUU), empezó a utilizar en 1996 los “chips” para controlar el acceso de sus empleados a las zonas de seguridad restringidas de la compañía; mientras, más recientemente, la empresa belga Newfusion, especializada en marketing digital, ha implantado a varios empleados un chip bajo la piel que funciona como una llave de identificación para abrir puertas y “Según la compañía, el chip no permite localizar al trabajador ni tampoco obtener datos personales, de modo que no tiene mayor incidencia en el trabajador que los sistemas más tradicionales de tarjeta de control” —control de horario y jornada— (De La Puebla, 2017: 48).

Como muestra adicional y “cercana” de lo dicho, “un botón”: la STSJ Cataluña 23.5.2015 (rec. 6212/2012), en un conflicto en la empresa SCHINDLER S.A. (dedicada a la fabricación y mantenimiento de aparatos elevadores), analiza el asunto relativo a la adopción de medidas de vigilancia y control por parte del empresario, en concreto, la instalación de un *acelerómetro* en los teléfonos móviles (*Blackberry*) de los trabajadores de la sección de mantenimiento que permite convertir fenómenos físicos (2 minutos sin movimiento) en señales acústicas; es decir, es un aparato que se encarga de captar el movimiento o la ausencia del mismo (en cuyo caso se envía una señal de emergencia a centro de control permanente), dispositivo que se complementa con un GPS que está integrado en el teléfono. Como indica la Sala Social catalana en la sentencia que se acaba de indicar (23.5.2015):

Los trabajadores están obligados a llevar el acelerómetro; lo tienen que llevar siempre, incluso fuera de la jornada laboral, porque

lo tienen que poner a cargar en sus casas; no se puede desconectar sino que se tiene que hacer con una aplicación de la que no tienen conocimiento los trabajadores; lo que sí se puede es desconectar el sonido (...). Se genera una situación de riesgo psicosocial (estrés) pues la circunstancia de que utilice la empresa un aparato de última tecnología para controlar el trabajo no puede tener la consecuencia de que fuera de la jornada laboral tengan incluso que en su domicilio familiar haya de continuar en una situación in vigilando del citado dispositivo para que esté en condiciones óptimas para su buen funcionamiento en la jornada laboral.

Así las cosas, comparto la opinión de que el derecho al descanso previsto tanto en el Derecho de la UE (Directiva 2003/88/CE) como en la normativa estatal (arts. 34 a 38 ET), supone que, si los empleados están «ilocalizables» y “no responden a su teléfono móvil o a los correos en sus ordenadores fuera del horario laboral, no se pueden calificar tales conductas como incumplimientos laborales sin que, por ende, quepa sancionarlas disciplinariamente” (Moreno González-Aller, 2018).

4. Hacia la consolidación de la desconexión digital como derecho laboral: avances reseñables y propuestas de cierre

La desconexión digital laboral o el derecho a la desconexión laboral es el “derecho de los trabajadores a desconectar del trabajo por medios digitales una vez finalizada la jornada laboral convenida” (López Garrido, Serrano Pérez y Fernández Aller, 2017: 60).

Como señala Moreno González-Aller (2018), “El Derecho de la Unión Europea impone que los conceptos de tiempo de trabajo, descanso, tiempo de presencia y trabajo efectivo, deban ser interpretados de manera uniforme en todo el ámbito comunitario, para garantizar eficazmente la aplicación de la normativa y la seguridad y salud de los trabajadores”. No sólo eso, pues a este propósito debe recordarse que ya el art. 24 de la Declaración Univ de DDHH de 1948 reconoce el “Derecho de «toda persona» al «descanso, al disfrute del

tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo»; que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966), en su art. 7.d), reconoce “disfrute de condiciones de trabajo que aseguren, en especial, “el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo”; que el CV OIT núm. 30-1930 sobre horas de trabajo en comercio/oficinas, en su art. 2 (ratificado en el año 1932), indica que “Las horas de trabajo lo son mientras «el personal esté a disposición del empleador», con exclusión de «los descansos durante los cuales el personal no se halle a la disposición del empleador», indicando en su art. 3 que “«las horas de trabajo (...) no podrán exceder de cuarenta y ocho por semana y ocho por día»; que el art. 31 de la Carta de Derechos Fundamentales de la UE indica que “todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales” (al respecto del descanso semanal, de interés es la lectura de la STJUE de 9.11.2017, asunto *Maio*), fijando la Directiva 2003/88 la “Duración semanal de la jornada en 48 horas, incluidas HE, en promedio anual, con período mínimo de descanso diario de 11 horas entre jornadas, descanso semanal ininterrumpido de 24 horas y permitiendo, la normativa española, jornadas especiales x sectores (RD 1561/1995, en el ámbito de la UE, de sumo interés es la STJUE 21.2.2018, asunto *Ville de Nivelles*, a propósito de las guardias domiciliarias de los bomberos) y por convenio colectivo CC (distribución irregular de la jornada —art 34.2 ET—).

De esta suerte, con toda claridad se ha escrito que, en España:

La ausencia de regulación sobre un inexistente derecho a la desconexión digital en el entorno laboral no ha significado, ni mucho menos, una desprotección total y absoluta de los trabajadores frente a decisiones empresariales desproporcionadas. Esta laguna normativa ha sido en ocasiones colmada por nuestros tribunales, que han puesto coto a los excesos de conectividad por encima de la jornada ordinaria de trabajo (Talens Visconti, 2018).

Un avance importante en la senda del derecho a la desconexión digital (a mi juicio, un evidente *leading case*), lo constituye la sentencia de la Audiencia Nacional de 17.7.1997 (proced

120/1997), en la cual se declaró la nulidad de las instrucciones de la empresa que obligaban a los empleados a “mantener la atención a sus teléfonos móviles una vez finalizada la jornada de trabajo de cada uno de ellos”. Un paso más, sin duda, lo constituyó la STS, Sala Social, de 21.9.2015 (rco. 205/2014), que declaró nula la cláusula de un contrato de trabajo que obligaba al trabajador a incluir teléfono móvil y e-mail personal para recibir comunicaciones “laborales” de la empresa, debiendo notificar los cambios posteriores, señalando el Alto Tribunal que no hay consentimiento libre y voluntario al firmar el contrato que incluye dicha cláusula, sino “*miedo*” a no ser contratado, apreciando el TS que se vulnera el derecho a la protección de datos de carácter personal (art. 18.4 CE). En esta senda, descuellan, también, la STSJ Castilla y León de 3.2.2016 (AS 2016/99), que indica que las empresas que utilizan TIC o teletreabajo (en el domicilio o “a distancia”) deberían disponer de políticas de gestión del tiempo (procedimientos de conexión, medios de control y registros de jornada), para afrontar reclamaciones sobre excesos de jornada, seguridad y salud laboral (exceso de conexión y estrés laboral, especialmente).

Un nuevo frente en cuanto a los límites temporales de la prestación se abre con la polémica en derredor del registro de la jornada diaria. La STS 23.3.2017 (u.d. 81/2016), ha señalado que el art. 35.5 ET “no exige la llevanza de un registro de la jornada diaria efectiva de toda la plantilla para poder comprobar el cumplimiento de los horarios pactados”, sino sólo en los casos de trabajo a tiempo parcial o trabajo en sectores con jornadas especiales (ferroviarios, marina mercante, trabajadores móviles). Ello ha motivado el planteamiento de cuestión prejudicial por Auto de la Sala Social de la Audiencia Nacional el 19.1.2018 (asunto C-55/2018), que pregunta al TJUE, a propósito de la Directiva 2003/88, en clave de garantía de descanso semanal y diario, si resulta exigible no sólo a los trabajadores a tiempo parcial, ferroviarios, de marina mercante y trabajadores móviles, sino también a los empleados a tiempo completo, la existencia de un control diario de la jornada trabajada y de los excesos de jornada. Al cierre de este trabajo, está pendiente el pronunciamiento del TJUE, si bien la Comisión Europea, en sus alegaciones publicadas en fecha 19.7.2018, ha manifestado que el registro de la jornada diaria de

todos los empleados es un mecanismo correcto en términos de dar cumplimiento al efecto útil de la Directiva 2003/88 (Comisión Europea, 2018); de su lado, no puede ignorarse que el 17.10.2017, se publicó en el Diario de Sesiones del Congreso de los Diputados (nº 82) la proposición de Ley del Grupo Parlamentario Socialistas, para incluir la obligación de registro diario de jornada y horario concreto de entrada y salida de cada trabajador (expediente 122/000109), que, orillado en su día (Miñarro, 2018), en el actual contexto legislativo podría ser retomado.

Por lo pronto, si existe tiempo de disponibilidad “tecnológica” (no desconectado), el mismo es tiempo de trabajo como una suerte de “guardia localizable”, en especial cuando después de una llamada se deben prestar servicios (STJUE 3.10.2000, asunto *Simap*, STJUE 21.2.2018, asunto *Ville de Nivelles*), aunque sea “desde el domicilio” del trabajador y fuera de su jornada laboral (STJUE 5.10.2004, asunto *Pfeiffer*); mientras que si hablamos de “desconexión”, dicho tiempo debe ser de descanso (sin obligación alguna para con el empleador —STJUE 9.9.2003, asunto *Jaeger*—) y no de disponibilidad tecnológica. De su lado, el tiempo de desplazamiento de los trabajadores móviles (tiempo diario de desplazamiento entre su domicilio y los centros del primer y del último cliente que les asigna su empresario) constituye «tiempo de trabajo», en el sentido de la Directiva 2003/88 (STJUE de 10 de septiembre de 2015, asunto *Tycó*).

El Derecho comparado nos enseña por dónde puede discurrir la futura regulación, en España, del derecho a la desconexión digital. Así, muy publicitado ha sido el caso de la Ley 2016/1088, de 8.8.2016 (vigente desde el 1.1.2017), relativa al trabajo, la modernización del diálogo social y las garantías de la carrera profesional, que introduce un nuevo apartado (art. L. 2242-8) en el *Code du Travail* Francia, y es fruto de las reflexiones contenidas al respecto en el denominado *informe Mettling* (a la sazón, director gral. adjunto de la empresa de telefonía móvil ORANGE).

La regulación francesa puede explicarse con facilidad (Aleman Páez, 2017; Cialti, 2017; Di Meo, 2017; Ray, 2016): a) se prevé, en el marco de la negociación anual colectiva sobre la igualdad profesional de hombres y mujeres y calidad de vida, la inclusión de las modalidades de pleno

ejercicio por los trabajadores del “derecho a desconectar” y la regulación del uso de los dispositivos digitales (respeto del tiempo de descanso, vacaciones y vida personal/familiar); b) si no hay acuerdo colectivo, el empresario, previa audiencia del Comité de Empresa o de los delegados de personal, ha de elaborar una política de actuación al respecto, definiendo las modalidades de ejercicio del derecho a desconexión, poniendo en marcha acciones de formación/sensibilización sobre el uso “razonable” de los dispositivos digitales, dirigidas a los empleados, mandos intermedios y directivos. El problema de la normativa francesa, empero, es evidente: no están previstas “sanciones” en caso de incumplimiento empresarial.

En Italia, la Ley 81/2017, vigente desde el 14.6.2017, aborda el tratamiento de las nuevas formas de trabajo, denominadas ágiles, flexibles o *Smart work*, a modo de teletrabajo a tiempo parcial. Con carácter voluntario, puede acordarse entre trabajador y empresario y consiste en combinar tiempos de presencia en la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, con la posible utilización de instrumentos tecnológicos para el desarrollo de la actividad laboral. En su artículo 19.1 se dispone que el acuerdo para dar paso a este “trabajo ágil” debe establecer los tiempos de descanso, así como las medidas técnicas y organizativas necesarias para asegurar la desconexión del trabajador de los instrumentos tecnológicos de trabajo (Charro, 2017; Di Meo, 2017; Talens, 2018).

Es verdad, además, que algunas empresas, como Volkswagen (bloqueo de acceso a comunicaciones corporativas vía móvil de 18.15 h. a 7 h.), Gie Réunica (bloqueo de recepción de e-mails desde las 20 horas a las 7 h., así como el fin de semana desde las 20 horas del viernes a las 7 horas del lunes siguiente), Daimler (software que eliminaba automáticamente todos los correos electrónicos recibidos durante las vacaciones de los trabajadores, con la respuesta automática *Mail on Holiday* y la indicación del e-mail de otro empleado que no estuviera de vacaciones) o BMW (regulación colectiva del trabajo móvil conectado a una red — *vernetzte Mobilarbeit*— con derecho a “no estar disponible” salvo que se trate de “tiempo de disponibilidad” pactado dentro de la jornada ordinaria) han implantado políticas de desconexión. En España, el CC de AXA reconoce —art. 14, BOE

10.10.2017— el derecho a la desconexión digital, entendido del siguiente modo:

El lugar de la prestación laboral y el tiempo de trabajo, como típicos elementos configuradores del marco en el que se desempeña la actividad laboral, están diluyéndose en favor de una realidad más compleja en la que impera la conectividad permanente afectando, sin duda, al ámbito personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras. Es por ello que las partes firmantes de este Convenio coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral. Consecuentemente, salvo causa de fuerza mayor o circunstancias excepcionales, AXA reconoce el derecho de los trabajadores a no responder a los mails o mensajes profesionales fuera de su horario de trabajo.

Es claro que la negociación colectiva, de sector o de empresa, puede introducir medidas concretas que faciliten la desconexión digital (Charro, 2017), tanto como obligación de la empresa, como derechos y deber del propio empleado (para evitar un “vampirismo adictivo” a la tecnología en tiempo de descanso por motivos “profesionales”— *workaholics*—). En este sentido, se ha sugerido que la negociación colectiva de empresa (o acuerdos internos de empresa) puede acoger cláusulas relativas al cierre automático de los servidores de correo una vez finalizado el horario de trabajo y hasta el inicio del mismo al día siguiente, al establecimiento de periodos horarios en que se prohíbe el envío de correos electrónicos entre empleados, a recoger una nota recordatoria del derecho a la desconexión en los correos electrónicos, a concienciar a los empleados en la reducción del envío de correos electrónicos—vía formación obligatoria, por ejemplo en el marco de la prevención de riesgos laborales psicosociales—, entre otras (Pareja Frade, 2017).

En términos políticos, hace ya algún tiempo (BOCG-CD 7.4.2017, nº 139, serie D) que el PSOE propuso reformar la ley de Protección de Datos a través de una “enmienda de adición que incorpore, por primera vez, la garantía de los derechos digitales, entre ellos el derecho de los empleados a no tener que responder comunicaciones electrónicas fuera de su jornada legal de trabajo, garantizando así el respeto a su tiempo de descanso y vacaciones así como de su intimidad personal y

familiar”(Moreno González-Aller, 2018). No debe desconocerse, tampoco, la Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Confederado de Unidos Podemos-En Comú-Podem-En Marea, sobre el *derecho a la desconexión laboral fuera del horario de trabajo* (BOCG-CD, 17.3.2017, núm. 125), que pretende evitar que “los trabajadores y trabajadoras puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral utilizando los medios electrónicos de la empresa”, instando al Gobierno a desarrollar una regulación legal conjuntamente con los agentes sociales del *uso de las tecnologías de la comunicación* (mensajería y correos electrónicos o dispositivos móviles) *fuera de la jornada laboral* con el objetivo de evitar que los trabajadores y trabajadoras puedan continuar trabajando después de finalizar su jornada laboral, utilizando los medios electrónicos de la empresa, y garantizar la seguridad y salud en el trabajo y el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral y el respeto a las vacaciones de las personas trabajadoras, “educando” digitalmente a empresarios y empleados (entendiendo que para afrontar el estrés y el *burnout* tecnológico).

Así las cosas y en conclusión: a) entiendo que *no es superfluo*, sino necesario, el reconocimiento del derecho a la desconexión digital, como singular especificación “tecnológica” del derecho al descanso laboral recogido en el art. 31 de la CDFUE, bien como derecho laboral básico (art. 4 ET), bien dentro de la regulación del tiempo de trabajo y descanso (arts. 34 a 38 ET), bien en ambos lugares normativos, fijando además que no sólo es un derecho de los trabajadores sino también un deber u obligación legal de las empresas (obligación cuya inobservancia podría tipificarse/sancionarse en el marco de la LISOS —RDLeg. 5/2000—), salvo casos excepcionales “de urgente necesidad o de guardias domiciliarias que sean consideradas como tiempo de trabajo” (Talens Visconti, 2018); b) en cuanto al contenido del derecho, comprendería tanto la no recepción de correos electrónicos tras la jornada laboral como la no conexión a Internet para cuestiones laborales, por medio de tablets, smartphones, información en la nube, etc. (López Garrido et al., 2017: 61); c) la legislación española podría “regular”, además, la videovigilancia en la empresa (conectada a la jurisprudencia del TJUE y del TCo), sus límites y la protección de datos anudada, la im-

plementación de GPS y sus límites, así como hacer una llamada (remisión en régimen de mejora, desarrollo y concreción práctica—técnica de suplementariedad y de complementariedad—) a la negociación colectiva, de sector (preferentemente) y/o de empresa, en orden a que incorporen cláusulas sobre uso de las TIC (profesional-personal, límites, información a los empleados, formación), sobre desconexión digital (en clave de derecho reconocido y, también, en clave de obligación, vía formación en prevención de riesgos laborales —afrontamiento de riesgos psicosociales por tecnoestrés—, para los empleados), pudiendo tal regulación ser completada, en cuestiones adaptativas puntuales, bien mediante acuerdo de empresa, bien mediante código corporativo de buenas prácticas.

Referencias

- Alemán Páez, Francisco (2017): “El derecho a la desconexión digital”. *Revista de Trabajo y Derecho*, 30, 12-33
- Charro Baena, Pilar (2017): “Cambios tecnológicos y tiempo de trabajo”. *Derechos Fundamentales y Tecnologías Innovadoras - Actas del III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico*, 20-27.
- Cialti, C. Henri. (2017): “El derecho a la desconexión en Francia: ¿más de lo que parece”. *Temas Laborales*, 137, 163-181.
- Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (2017): “*El derecho a la desconexión y a la conciliación en la negociación colectiva*”. Boletín, 57. Recuperado de: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccnc/B_Actuaciones/Boletin/Nxmerno_57_Marzo_2017.pdf
- Comisión Europea (2018): *Alegaciones a la cuestión prejudicial C-55/2018*. Recuperado de: <https://d1hd7hnh02y0fr.cloudfront.net/smartlex/pdf/Informe-Comision-Europea-registro-jornada.pdf>
- De La Puebla Pinilla, Ana (2017): “Geolocalización y control biométrico”. *Derechos Fundamentales y Tecnologías Innovadoras - Actas del III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico*, 44-50.
- Di Meo, Rosa (2017): “Il diritto alla disconnessione nella prospettiva italiana e comparata”. *Labour & Law Issues*, 3-2, 18-38.

- García Vitoria, Ignacio (2018): *La protección de datos como eje de la jurisprudencia del Tribunal de Estrasburgo sobre la privacidad del trabajador y el control empresarial*. Recuperado de: <http://eapc-rmdp.blog.gencat.cat/2018/02/28/la-proteccion-de-datos-como-eje-de-la-jurisprudencia-del-tribunal-de-estrasburgo-sobre-la-privacidad-del-trabajador-y-el-control-empresarial-ignacio-garcia-vitoria/> [consulta 26 de agosto de 2018]
- López Cumbre, Lourdes (2018): *Vigilar ocultamente a los trabajadores en la empresa y la reciente doctrina del Tribunal Europeo de Derechos Humanos*. Recuperado de: <http://www.gomezacebopombo.com/media/k2/attachments/vigilar-ocultamente-a-los-trabajadores-en-la-empresa-y-la-reciente-doctrina-del-tribunal-europeo-de-derechos-humanos.pdf> [consulta 26 de agosto de 2018].
- López Garrido, Diego.; Serrano Pérez, María Mercedes; Fernández Aller, Celia (2017): “Derechos y obligaciones de los ciudadanos/as en el entorno digital”. *Fundación Alternativas*, 195. Recuperado de: http://www.fundacionalternativas.org/public/stora-ge/laboratorio_documentos_archivos/d913d53f47205b4df8d1f60691ede39e.pdf [consulta 26 de agosto de 2018].
- Mercader Uguina, Jesús Ramón (2001): “Derechos fundamentales de los trabajadores y nuevas tecnologías: ¿hacia una empresa panóptica?” *Relaciones Laborales*, 1, 665-686.
- Miñarro Yanini, Margarita (2018): “La «Carta de derechos digitales» para los trabajadores del Grupo Socialista en el Congreso: un análisis crítico ante su renovado interés”. *RTSS- CEF*, 424,
- Molina Navarrete, Cristóbal (2017): “El tiempo de los derechos en un mundo digital: ¿existe un nuevo derecho humano a la desconexión de los trabajadores fuera de la jornada?”. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 269 (67), 891-919.
<https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2017.269.62482>
- Moreno González-Aller, Ignacio (2018): “El derecho de los trabajadores a la desconexión tecnológica”. *Revista de Jurisprudencia El Derecho*. Recuperado de <https://elderecho.com/derecho-los-trabajadores-la-desconexion-tecnologica> [consulta 26 de agosto de 2018].
- Pareja Frade, Carlos (2017): *El derecho a la desconexión digital en España: un aspecto a negociar*. Recuperado de: <http://www.legaltoday.com/practica-juridica/social-laboral/laboral/el-derecho-a-la-desconexion-digital-en-espana-un-aspecto-a-negociar> [consulta 26 de agosto de 2018].
- Preciado Domènech, Carlos Hugo (2017): “Nuevas formas de prueba basadas en las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Documento electrónico y prueba digital: Proposición y práctica. Ilícitud de estas pruebas por vulneración de derechos fundamentales”. *Actum Social*, 131, 11-36.
- Ray, Jean Emmanuel (2016): “Grande accélération et droit à la déconnexion”. *Droit Social*, 11, 912-920.
- San Martín Mazzuconi, Carolina (2017): “Generalización tecnológica: efectos sobre las condiciones de trabajo y empleo”. *Derechos Fundamentales y Tecnologías Innovadoras - Actas del III Encuentro Internacional sobre Transformaciones del Derecho del Trabajo Ibérico*, 4-11.
- Talens Visconti, Eduardo Enrique (2018): “La desconexión digital en el ámbito laboral: un deber empresarial y una nueva oportunidad de cambio para la negociación colectiva”. *Información Laboral*, 4, 1-17.
- Todolí Signes, Adrià (2017): *El derecho a la desconexión digital ya existe. Nos venden humo si no se establecen sanciones claras para quien lo vulnere*. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2017/03/29/el-derecho-a-la-desconexion-digital-ya-existenos-venden-humo-si-no-se-establecen-sanciones-claras-para-quien-lo-incumpla/> [consulta 26 de agosto de 2018].
- Todolí Signes, Adrià (2018): *La vigilancia electrónica de los trabajadores tras la nueva regulación de Protección de datos*. Recuperado de: <https://adriantodoli.com/2018/06/12/la-vigilancia-electronica-de-los-trabajadores-tras-la-nueva-regulacion-de-proteccion-de-datos/> [consulta 26 de agosto de 2018].
- Vallecillo Gámez, María Rosa (2017): “El derecho a la desconexión: ¿«novedad digital» o esnobismo del «viejo» derecho al descanso?”, *RTSS-CEF*, 408.
- Ushakova, Tatiana (2016): “De la conciliación a la desconexión tecnológica. Apuntes para el debate”. *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, 192, 117-138.

REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA DIGITAL

WORKERS' REPRESENTATION IN THE DIGITAL ENTERPRISE

Alberto Pastor Martínez

Universitat Autònoma de Barcelona

albert.pastor@uab.cat

Resumen

El presente trabajo pretende destacar los desajustes que presenta la aplicación del modelo legal vigente de representación de los trabajadores a unos modelos organizativos empresariales caracterizados, en muchos casos, por la intensificación de los procesos de atomización de los centros de trabajo o, incluso, por la deslocalización física de los trabajadores. El trabajo, en orden a garantizar, en estos nuevos contextos, el ejercicio de los derechos de libertad sindical y de participación y representación de los trabajadores, realiza algunas propuestas para aplicar la normativa prevista para el trabajo a distancia, dotar de mayor capacidad a la negociación colectiva para definir el ámbito de constitución de los órganos de representación unitaria y potenciar los derechos de información sindical en este tipo de empresas.

Palabras clave: Representación de los trabajadores; Plataformas colaborativas; Derecho de información; Libertad sindical; Trabajo a distancia

Abstract

The aim of this paper is to highlight the mismatch between the current legal model of worker representation and the digital business organizational model characterized, in many cases, by an intensification of the processes of atomization of work centers or even by their dispersion. In order to guarantee the exercise of the rights of workers' participation and representation in these new contexts, the paper suggests some measures that would make possible to apply the rules on distance work, give collective bargaining greater capacity to define the scope for setting up unitary representation bodies and strengthen trade union information rights in this type of company.

Keywords: Worker Representation; Sharing Platforms; App-Based Companies; Information Rights; Freedom of Association; Distance Working



Sumario

1. La empresa y el trabajador en un entorno digital: nuevos retos para la representación de los trabajadores	112
2. Las figuras del trabajador y del centro de trabajo como presupuestos de la actuación representativa en la empresa	113
3. Flexibilidad organizativa y rigidez representativa. La empresa dispersa: la unidad electoral	114
4. La adscripción del trabajador en entornos digitalizados	117
5. La idoneidad de la representación sindical como cauce de articulación del interés colectivo de los trabajadores a distancia de plataformas digitales y teletrabajadores	118
6. El derecho de información de los trabajadores en entornos virtuales como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y sindicación	120
Referencias	122

Referencia normalizada

Pastor Martínez, Alberto (2018): "Representación de los trabajadores en la empresa digital". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 111-122. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.67>

1. La empresa y el trabajador en un entorno digital: nuevos retos para la representación de los trabajadores

La incorporación masiva y generalizada de las tecnologías digitales de la información y comunicación en las empresas ha suscitado y continúa provocando múltiples cuestiones que afectan a muy importantes y diversos ámbitos de las relaciones laborales. Así, aspectos como su incidencia en derechos fundamentales del trabajador/a, como pueden ser la intimidad o la protección de datos, la necesidad de formar y recualificar a los trabajadores y trabajadoras en el uso de esas nuevas tecnologías o incluso la propia aplicabilidad del Derecho del trabajo a algunas de las nuevas formas de trabajo que surgen son sólo algunas de las cuestiones que habrán de resolverse por una legislación que aún no se ha adaptado a dichos cambios.

Aunque los cambios no afectan o inciden en todos los sectores por igual y se produce una convivencia con realidades que podemos calificar de tradicionales, no es posible negar que estamos ante una realidad que pone en tensión, e incluso cuestiona, instituciones esenciales para la ordenación social y normativa del trabajo. Los cambios provocados por la digitalización de las relaciones laborales

también afectan al Derecho del trabajo colectivo. La empresa del siglo XXI se nos presenta como una empresa interconectada con el mercado (plataformas y aplicaciones digitales), con las otras empresas (empresas red), con sus clientes (valoraciones reputacionales) e, incluso, con sus productos (internet de las cosas), sin embargo, paradójicamente este entorno de hiperconectividad favorece el aislamiento de los trabajadores. Fenómenos organizativos como el teletrabajo, el trabajo a distancia, el trabajo a demanda *on line*, a través de plataformas "colaborativas" o la dispersión de centros de trabajo pueden suponer un trabajador cada vez más aislado y un reto para unas instituciones, las del Derecho del trabajo colectivo, construidas sobre el paradigma de la empresa fordista¹.

¹ La preocupación es evidente a nivel europeo donde la "Agenda Europea para la economía colaborativa", aprobada por el Parlamento Europeo el pasado 15 de junio de 2017, pide a la Comisión que estudie en qué medida las normas actuales de la Unión pueden aplicarse al mercado laboral digital, y solicita que los Estados miembros, en colaboración con los interlocutores sociales y otras partes interesadas, evalúen de forma proactiva y con una lógica de anticipación la necesidad de modernizar la legislación en vigor. Una preocupación a nivel europeo y una demanda a los Estados miembros que contrasta con el hecho de que en la Agenda Digital para España aprobada el 15 de

Es por ello que, en las líneas que siguen, se tratará de determinar si las instituciones de representación colectivas previstas en la normativa se adecúan a un nuevo entorno de trabajo organizado en torno a parámetros más digitales que físicos y qué cambios, interpretativos y/o normativos, es preciso realizar en orden a garantizar su efectividad.

El análisis se desarrolla partiendo del examen de la normativa dedicada a la representación unitaria, por cuanto en nuestro actual modelo representativo la atribución de derechos y garantías a los órganos de representación, también los sindicales, toma como referente la implantación en aquel tipo de órganos.

2. Las figuras del trabajador y del centro de trabajo como presupuestos de la actuación representativa en la empresa

La empresa fordista, la prototípica del Derecho del trabajo, era y es una empresa que se ha caracterizado por estructurarse físicamente en torno a centros de trabajo que, tradicionalmente y como regla general, ganaban en volumen y complejidad con la propia evolución de la empresa. El centro de trabajo y la dimensión de la empresa, representada por el número de trabajadores que prestan servicios en cada centro de trabajo, son los parámetros sobre los que se han construido instituciones esenciales para el Derecho del trabajo y, de forma muy especial, en el ámbito del Derecho del trabajo colectivo.

Aunque la fragmentación de los ciclos productivos y los fenómenos de descentralización empre-

febrero de 2013, documento marco de la actuación estatal en relación al impacto digital, la única referencia directa al ámbito de las relaciones laborales la encontramos en el Objetivo 6º (Promover la inclusión digital y la formación de nuevos profesionales TIC) al establecer como una de las áreas de trabajo “adecuar los sistemas formativos para la capacitación digital y la formación de nuevos profesionales TIC” (véase la Agenda en <http://www.agendadigital.gob.es/objetivos-agenda-digital/Paginas/Objetivos.aspx>).

sarial, con la consiguiente redimensionalización empresarial, constituyen fenómenos que caracterizan la organización empresarial postfordista, la digitalización y la articulación de negocios sobre plataformas digitales multiplican exponencialmente estos fenómenos, llegando, en algunos casos, a suponer la entera disolución física de la empresa o, al menos de partes de ellas. La conectividad en tiempo real, bidireccional y masiva que permiten las actuales tecnologías de la información, ha acabado de difuminar las coordenadas espaciales y temporales en las que se desarrollaban las relaciones laborales, industriales y comerciales. La “virtualización”, total o parcial de los procesos productivos, comerciales e, incluso, del propio trabajo supone, en definitiva, la desaparición o atenuación de las coordenadas espaciales que en el “mundo analógico” condicionaban o limitaban el trabajo y la actividad empresarial.

De esta forma, y por lo que a los efectos de este artículo interesa, la digitalización, desde la perspectiva de la organización empresarial, supone la aparición de nuevos modelos de negocio, el desarrollado a través de plataformas o aplicaciones informáticas, equívocamente denominadas colaborativas, y una definitiva consolidación de modelos productivos descentralizados a través de aplicaciones que favorecen el denominado *crowdworking*. En definitiva, una “desintegración” del modelo vertical autónomo de empresa a través de la definitiva consolidación de los fenómenos de “capilarización” empresarial.

A ello debe añadirse un nuevo fenómeno de huida del derecho del trabajo. En la mayoría de casos, las nuevas formas de organización y realización del trabajo basadas en el uso de aplicaciones informáticas se construyen sobre fórmulas de trabajo aparentemente autónomo, ajenas, por ello a la aplicación del Derecho del trabajo. Es de sobras conocido el conflicto jurídico que existe en relación a la calificación como trabajo autónomo que las denominadas plataformas colaborativas (Uber, Deliveroo...) realizan en relación a las personas que realizan la prestación de servicios a través de sus aplicaciones.

Estos fenómenos de descentralización tecnológica y de “deslaborización” que se operan en las nuevas fórmulas organizativas empresariales digitalizadas, con independencia de cuál sea la valoración que merezcan, repercuten directamente en

unos modelos de representación de los trabajadores construidos sobre la base de dos elementos, que en su momento eran los típicos en la prestación de servicios: la existencia de una relación laboral y su desarrollo en el ámbito de un centro de trabajo. La “nueva economía” cuestiona ambos elementos: la figura del trabajador por cuenta ajena se controvierte y se pretende substituir por “colaboradores”, “colegas”, en definitiva, por fórmulas de trabajo autónomo, y el trabajo pasa a desarrollarse en unidades de producción descentralizadas que dejan de converger en un único centro de trabajo para localizarse en redes de centros más cercanos al cliente, en centros ubicados en lugares que permiten menores inversiones, en el domicilio del cliente, o en el del propio trabajador o en fórmulas mixtas.

Sin duda, la primera cuestión, la calificación jurídica del trabajo realizado a través de plataformas, supone un condicionante de primer orden con relación a la representación de los trabajadores. Algunos pronunciamientos administrativos y judiciales, con los que nos alineamos, se inclinan por considerar que el trabajo desarrollado a través de algunas de las plataformas de tipo específico más conocido, constituyen una auténtica relación laboral. No obstante, debe tenerse en consideración que nos hallamos ante soluciones específicas, que resuelven asuntos concretos y que, en cualquier caso, la calificación de ese trabajo como autónomo o autónomo dependiente supondría situar a dichos trabajadores extramuros de la representación unitaria. Los órganos de representación unitaria previstos en el Estatuto de los Trabajadores representan, con carácter general, exclusivamente a los trabajadores por cuenta ajena que prestan servicios en el centro de trabajo en los que se constituyen.

La Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajador Autónomo (en lo sucesivo, LETA), no ha previsto órganos de representación unitaria específicos para el conjunto de los trabajadores por ella regulados, ni tan siquiera para la figura del autónomo dependiente, en la que la existencia de un cliente podría haber justificado la previsión de órganos específicos.

Sin perjuicio de la posible creación de órganos específicos de representación para los autónomos dependientes que pudiesen hacerse eco de las singularidades de este tipo de trabajador, una

opción que requeriría, en cualquier caso, de una actuación legal (Garrido Pérez 2018), cabría plantearse la idoneidad de articular soluciones que permitiesen que los órganos de representación unitaria “laborales” pudiesen desarrollar ciertas actuaciones en representación y defensa de los intereses de aquéllos, dada la confluencia de intereses que también puede darse.

En cualquier caso, lo cierto es que con el actual marco normativo la representación del trabajador autónomo o dependiente no tiene en los órganos de representación unitaria su cauce natural de actuación. La representación de estos trabajadores sólo podrá vehiculizarse y con importantes limitaciones, como se verá en el apartado tercero, a través de la representación sindical, pues dicho derecho sí que se les reconoce en el art.19 de la LETA.

3. Flexibilidad organizativa y rigidez representativa. La empresa dispersa: la unidad electoral

Las tecnologías de la información y comunicación permiten, en una dimensión intra-empresarial, que se culmine un proceso de desintegración de los centros de trabajo en unidades productivas disgregadas de ámbito más reducido e, incluso, la propia desaparición del concepto de centro de trabajo como tradicionalmente se había entendido². Una flexibilización y diversificación estructural que ha superado las previsiones normativas estatutarias.

El Estatuto de los Trabajadores, al regular los órganos de representación en la empresa, opta por construir una fórmula representativa construida

² En un plano inter-empresarial, supone la consolidación de las formulas horizontales de colaboración interempresarial. La digitalización ya no sólo productiva sino también comercial supone que el modelo fisiológico de empresa sea el constituido por empresas formalmente independientes que, a través de expedientes técnicos diversos, actúan de forma coordinada y estable en el mercado. Se generalizan, de este modo, lo que se ha denominado por la doctrina, las empresas en red (Sanguineti Raymond 2017).

en torno al concepto de centro de trabajo. Una regulación de la unidad electoral que ha favorecido, a nuestro juicio, una interpretación excesivamente rígida que dificulta la constitución de órganos de representación unitaria en un entorno de digitalización productiva³.

La determinación estatutaria del centro de trabajo y no la empresa como unidad electoral de referencia, en orden a la constitución y configuración de los órganos representativos, determina que sea en esa unidad organizativa y no en otra, con la salvedad referida al comité empresa conjunto, donde se deba desarrollar el conjunto de actuaciones necesarias para la convocatoria y realización del proceso electoral que habrá de determinar la elección de los representantes de los trabajadores. Entre otros, el cómputo de los trabajadores que determinará la existencia del derecho a promover elecciones, el tipo de órgano a constituir y el número de representantes que lo conformaran.

La imposición del centro de trabajo como ámbito de referencia se efectúa de forma muy rígida por cuanto sólo excepcionalmente, en el supuesto previsto en el art. 63. 2 del Estatuto de los trabajadores, en lo sucesivo TRLET), cuando la empresa que tenga en la misma provincia, o en municipios limítrofes, dos o más centros de trabajo cuyos censos no alcancen los cincuenta trabajadores, pero que en su conjunto lo sumen, se podrá constituir un comité de empresa conjunto y siempre que esos centros no alcancen por sí solos esa cifra de 50 trabajadores.

Una rigidez legal a la que se adiciona la interpretación, si cabe aún más restrictiva, realizada por la jurisprudencia que determina lo que podríamos denominar 3 núcleos de rigidez o imposibilidad: 1) la (im)posibilidad de acumular centros de trabajo a los efectos de escoger un delegado de personal conjunto [STS (UD) de 31 de enero de 2001 (Rec. 1959/2000) o STS 19 de marzo de 2001 (Rec. 2012/2000)]; 2) la (im)posibilidad de computar los trabajadores de centros de trabajo con plantillas inferiores a 11 trabajadores a los efectos de constituir comités de empresa conjuntos [STS de 7 fe-

³ El calificativo de rígido fue empleado por Cruz Villalón 1992 y es también empleado, más recientemente, por Casas Baamonde 2017.

brero 2012 (Rec. 114/2011) o la más reciente de 11 de febrero de 2015 (Rec. 2872/2013)] y; 3) la (im)posibilidad de modificar vía negociación colectiva los parámetros electorales configurados por el TRLET como consecuencia de su carácter de derecho necesario absoluto.

Un entramado normativo y jurisprudencial que deviene claramente poco adaptado a un contexto organizativo empresarial en el que, al ya el reducido tamaño empresarial característico español, se le suma una más que posible reducción de los centros de trabajo a través de la deslocalización que permite el desarrollo y abaratamiento de sistemas de trabajo digitalizados⁴.

A expensas de una eventual modificación legislativa, no esperada por cuanto no figura en la agenda política⁵, tal cometido pasa, a nuestro juicio, por una reinterpretación del aparato normativo que abra paso a un mayor protagonismo de la autonomía colectiva en la determinación del ámbito de constitución de los órganos de representación unitaria y a una interpretación del concepto de centro trabajo, en el que además de la lógica organizativa, haya cabida para la lógica participativa que subyace en la teleología de la institución.

A nuestro juicio, la negociación colectiva podría desarrollar una importante tarea de delimitación del centro de trabajo a efectos de determinación de la unidad electoral y ello en un doble sentido: delimitando el concepto de centro de trabajo y, de otra parte y complementariamente, reduciendo el número de trabajadores mínimo exigible a efectos

⁴ En este sentido Baylos Grau (2006), pág. 16, ya advertía que la base electoral en el centro de trabajo podía ser “el origen de insuficiencias representativas ante las últimas tendencias organizativas empresariales, muy en especial las relativas a la externalización de actividades productivas o descentralización productiva”.

⁵ Ello contrasta, sin embargo, con el reconocimiento y regulación de las denominadas comisiones ad hoc del art. 41.4 del TRLET, funcionalizadas al reforzamiento del poder empresarial, y con los constantes llamamientos que se han hecho a esa reforma desde la doctrina y los agentes sociales. Así, sólo por citar tres reconocidos ejemplos, con distancia en el tiempo, Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer (1993), Cruz Villalón, Jesús (2017) o ya en 2017 María Emilia Casas Baamonde, con el expresivo título “La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores”.

de determinar la existencia de una unidad electoral. El desarrollo de esta función encuentra su principal obstáculo en la consideración de la normativa estatutaria reguladora de esta materia como una normativa imperativa indisponible para la negociación colectiva (tercer núcleo de rigidez). La fundamentación de esta posición restrictiva (entre otros Casas Baamonde, 2017; Cruz Villalón 1992) se sustenta esencialmente en la vinculación que existe entre el procedimiento de elecciones a órganos de representación unitaria y la medición de la representatividad sindical y en una jurisprudencia que, no obstante, ni se ha pronunciado *ratio decidendi* ni es clara.

La limitación de la función normativa de la negociación colectiva en esta materia debe de partir de la inexistencia de limitación específica alguna expresa en la normativa. Ciertamente, sólo existen en el ámbito del Título II algunas referencias específicas a la negociación colectiva, pero no bastaría ello para contrarrestar la configuración legal amplia del contenido del convenio que efectúa la Ley, comprensiva de «las materias de índole sindical y, en general, cuantas otras afecten a las condiciones de empleo y al ámbito de relaciones de los trabajadores y sus organizaciones representativas con el empresario y las asociaciones empresariales» (art. 85.1 TRLET). La limitación a la intervención de la negociación colectiva parecería encontrar su fundamentación en la trascendencia que las normas reguladoras del procedimiento electoral tienen para una cuestión de orden público, como es la medición de la representatividad. Ciertamente, ni el procedimiento electoral ni la medición de la representatividad pueden quedar al albur de decisiones unilaterales en torno a la configuración y aplicación de las reglas de juego. Pero una cosa es eso y otra impedir que la negociación colectiva estatutaria pueda delimitar, perfilar e incluso mejorar aspectos relativos a la configuración de los órganos de representación, tales como su ámbito de constitución o la propia noción de centro de trabajo.

En relación con el concepto de centro trabajo debe destacarse, ante la ausencia de definiciones específicas, que el concepto empleado en materia electoral es el genérico y general determinado por el art. 1.5 del TRLET. Un concepto que, a nuestro juicio, no es neutro ni responde necesariamente a una realidad objetiva y ontológica ajena a la vo-

luntad de cualquiera de las partes. El predominio del elemento organizativo en la definición al que tiende la doctrina judicial sitúa en la órbita empresarial la definición y configuración de aquello que deba calificarse como centro de trabajo⁶. Que sea el empresario quien determine cómo va a organizar la empresa puede ser del todo lógico y comprensible en una economía de mercado que reconoce la libertad de empresa como derecho constitucional. Más cuestionable puede ser que esa determinación empresarial pueda condicionar, sin otras limitaciones, que las genéricas derivadas del abuso de derecho o del fraude, la forma en que habrá de articularse la representación de los trabajadores en la empresa. Aunque, ciertamente el abuso de derecho y el fraude de ley son expedientes que pueden limitar la arbitrariedad en la conformación del centro de trabajo/unidad electoral, lo cierto es que se trata de un expediente de operatividad compleja, por cuanto a las dificultades probatorias ínsitas a dichos conceptos cabe añadir la cuestionable forma en que la jurisprudencia aplica la presunción de legalidad que ha derivado de la exigencia del alta prevista en el art. 1.5 del TRLET⁷.

⁶ Conforme al art. 1.5 del TRLET «A efectos de esta ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral. En la actividad de trabajo en el mar se considerará como centro de trabajo el buque, entendiéndose situado en la provincia donde radique su puerto de base». Algunos ejemplos, a nuestro juicio, claros de ese predominio de la voluntad empresarial en la STS 11 de febrero de 2015 (Rec. 2872/2013) o en la doctrina judicial la STSJ de Islas Canarias, Las Palmas, núm. 1/2013 de 6 febrero.

⁷ La existencia de dicha presunción parece arrancar de la sentencia del Tribunal Central de Trabajo de 27 de febrero de 1987 (RTCT\1987\4597). Debe tenerse en cuenta, no obstante, que dicha sentencia, considerada un referencial en la materia, realizaba una importante matización que no se ha tenido en cuenta con posterioridad. Al reconocer la presunción *iuris tantum* que derivaba del alta, lo hacía, en buena lógica, en relación con el propio empresario que había cursado el alta. Se trataba, en definitiva, de una aplicación de la doctrina de los propios actos que la sentencia no hacía valer contra la parte laboral, ajena por completo a aquella alta y su configuración. Una lógica que, sin embargo, no se mantiene con posterioridad en las sentencias cuando, realizando a nuestro juicio, una asunción parcial de aquella doctrina se afirma, con

A nuestro juicio, el carácter genérico de la noción de centro de trabajo habría de permitir, en primer lugar, la intervención de la negociación colectiva en la definición del concepto de centro de trabajo/unidad electoral. No parece que pudiera objetarse tacha de ilegalidad a una concreción de los perfiles abiertos del art. 1.5 TRLET, realizada desde la negociación colectiva, para adaptar el concepto, por ejemplo, a las características que puedan tener los centros comerciales de un determinado sector o empresa. Una operación que, además de reducir la indeterminación normativa en la que han de operar los órganos judiciales y arbitrales, repercutiría favorablemente en el derecho a la participación eficaz (art. 129 CE) y en la medición y realidad de la representatividad sindical.

En segundo lugar, la flexibilidad del concepto permite, como ya ha sido señalado, su aplicación a nuevas realidades empresariales, como son las plataformas empresariales (Garrido Pérez 2018). Así, cabrá aplicar el concepto de centro de trabajo a este tipo de entornos virtuales, por existir una «unidad productiva con organización específica»⁸. La propia configuración de estas plataformas en torno a una aplicación, que deviene el elemento tecnológico organizativo que dota de unidad al conjunto de actividades desarrolladas por los trabajadores que prestan servicios a distancia, constituye, a nuestro juicio, el elemento determinante. Ciertamente, estas empresas tienen una proyección territorial por cuanto, en los casos habituales, la prestación de servicios es realizada físicamente (el transporte de personas, el reparto de mercancías...). Sin embargo, creemos que, sin perjuicio del análisis de situaciones específicas o de lo que pudiera pactarse convencionalmente, en los términos antes reseñados, como regla general, el centro de trabajo habría de referirse al centro de trabajo desde el que se dirija la operatividad de la aplicación. Sólo cuando el lugar de trabajo pre-

sente elementos que le doten de una «organización específica», podríamos hablar propiamente de centro de trabajo⁹.

4. La adscripción del trabajador en entornos digitalizados

La digitalización de las empresas hace que cada vez sean más frecuentes las empresas que articulan una red de teletrabajadores o, de forma más genérica, de trabajadores a distancia que operan a través de la red. Un escenario en el que, sin perjuicio de las salvedades que se indicarán, cabe incardinar todos aquellos supuestos en los que la descentralización se opera a través de trabajadores que no realizan su prestación de servicios en el centro de trabajo de la empresa, sean o no teletrabajadores, y exista o no una aplicación informática configurada bajo la forma de plataforma bajo demanda. En ambos supuestos, creemos que, al menos con carácter general, nos encontramos ante trabajadores a distancia, por cuanto conforme a la definición del art. 13.1 del TRLET, la prestación de la actividad laboral se va a realizar «de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa». Habrá supuestos en los que el trabajo se desarrollará a través de las TIC, en cuyo caso nos encontraremos ante teletrabajadores. En otros, el medio de trabajo fundamental, aunque pueda existir coordinación a través de una aplicación informática, no será tecnológico (la bicicleta, en el caso de los *riders*; el automóvil, en el de los *ubers* y análogos, pero en todos, nos encontramos con trabajadores que realizan su prestación de servicios preponderantemente fuera del centro de trabajo y, que por ello, deben ser calificados como trabajadores a distancia¹⁰.

carácter general que “quien niegue la existencia del centro, habrá de demostrar la ausencia de los requisitos que configurarían la misma.” (entre otras la SAN 64/2003 de 13 de junio; o la STSJ de Andalucía, Granada núm. 889/2012 de 11 abril).

⁸ La existencia de una organización empresarial es puesta de manifiesto por la STJUE (Gran Sala) de 20 de diciembre de 2017, Asunto C-434/15, Asociación Profesional Élite Taxi y Uber Systems Spain.

⁹ En contra, aunque admitiendo la casuística, parece mostrarse Garrido Pérez 2018 al referirse a “la concreta unidad organizativa prestacional de la aplicación, delimitada por un definido entorno físico o territorial de operatividad, al que se adscriben los trabajadores”.

¹⁰ En contra de una eventual calificación como trabajadores a distancia de los trabajadores que efectúan su prestación de servicios en el lugar especificado por la

En el apartado quinto de ese mismo art. 13 se prescribe que los trabajadores a distancia, a los efectos de ejercer los derechos de representación colectiva conforme a lo previsto en el TRLET, «deberán estar adscritos a un centro de trabajo concreto de la empresa». La obligación de adscripción y su sentido es clara, mayores dudas genera el silencio de la ley en cuanto a la forma y criterios con que se debe realizar tal adscripción. Seguramente, como se ha afirmado, ello dependerá de las circunstancias concurrentes, pudiendo distinguirse distintos escenarios. Uno primero, sería aquel en el que el trabajador preste servicios para un único centro de trabajo o realiza parte de su actividad en un único centro, hipótesis en la que el trabajador deberá ser adscrito a aquel. Más compleja es la determinación cuando la prestación de servicios se realiza de forma indiferenciada para todos o para más de un centro. En estos casos, la doctrina ha propuesto una valoración casuística en base a un “criterio de razonable adscripción” (Sierra Benítez 2011), una valoración en la que debería ser fundamental la opinión del trabajador y el parámetro de la proximidad geográfica con el domicilio del trabajador¹¹. En aque-

aplicación/empresario, por ejemplo, los *riders* o *ubers*, se podría objetar que, en dichos supuestos, el trabajo no se desarrolla «de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por este». A nuestro juicio, no obstante, el elemento determinante para la calificación de estos supuestos como trabajo a distancia es la realización de la prestación de servicios en un lugar alternativo y distinto al centro tradicional de imputación normativa: el centro de trabajo. Es esa deslocalización lo que dota de sentido a la regulación específica del art. 13 del TRLET y que por ello cabría aplicar incluso analógicamente.

¹¹ No cabe obviar que el parámetro territorial es tenido en consideración por el TRLET a la hora de configurar las unidades electorales (art. 63.2 TRLET). En esta materia la negociación colectiva empieza, aunque de manera absolutamente minoritaria, a desarrollar un interesante papel. Por ejemplo, adoptando el criterio del centro más cercano al domicilio del trabajador, el art. 10 bis F del XVIII Convenio Colectivo General de la Industria Química (BOE 19-08-2015) o el Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE 14-02-2017), o adicionalmente, preservando, en los supuestos de conversión de trabajo ordinario a teletrabajo, la adscripción originaria, el art. 9.7 XVI Convenio colectivo de Europcar IB, S.A. (BOE 21-04-2016) o especificando, sin más, un centro de trabajo

llas hipótesis en las que la empresa no tuviese ningún centro de trabajo, por ejemplo, por situarse la central fuera del territorio español, creemos que el conjunto de trabajadores podría, conforme, el concepto flexible expuesto, configurar un único centro de trabajo¹².

5. La idoneidad de la representación sindical como cauce de articulación del interés colectivo de los trabajadores a distancia de plataformas digitales y teletrabajadores

La existencia de un doble canal de representación en nuestro modelo de relaciones laborales plantea la necesidad de analizar ahora como se canalizaría la representación sindical en estos modelos empresariales digitalizados. Una vía que creemos que puede ser de especial interés por un doble orden de razones complementarios.

El primero de los aspectos a reseñar, relativo al ámbito subjetivo, es que, a diferencia de lo que ocurría con relación a la representación unitaria, los trabajadores autónomos, todos, y no sólo los TRADES, tienen reconocido, conforme el art. 19.1 de la LETA, el derecho de afiliarse al sindica-

(«el del Código de Cuenta de Cotización al que el trabajador se encuentre adscrito»), art. 71 del XII Convenio colectivo de Hibu Connect, SAU (BOE 16-06-2013)

¹² En ocasiones, la descentralización locativa se producirá de forma sobrevenida, incidiendo en contratos inicialmente desarrollados en el centro de trabajo. En estos supuestos cabe plantearse los efectos que se derivan de ese cambio respecto al mandato de los representantes de los trabajadores. La STS de 28 de abril de 2017 (Rec. 124/2016), que cuenta con un voto particular, respecto a un supuesto en el que un proceso reorganizativo, consistente en traslados y la implementación de fórmulas de teletrabajo que suponen el cierre del centro de trabajo originario, declara que la conservación del mandato representativo requiere la subsistencia del ámbito en el que fueron elegidos los representantes. Así, al desaparecer el centro de trabajo para el que fueron elegidos, ello implica la finalización de su mandato.

to o asociación empresarial de su elección y el de afiliarse y fundar asociaciones profesionales específicas de trabajadores autónomos sin autorización previa¹³. De esta forma, aquellos trabajadores de la economía digital que finalmente pudieran ser calificados como autónomos o TRADES podrían afiliarse a sindicatos o fundar asociaciones profesionales específicas, teniendo vedada, sin embargo, la posibilidad de fundar sindicatos específicos. Sin datos estadísticos sobre la tasa de afiliación sindical de teletrabajadores o de trabajadores a distancia empleados en plataformas digitales, estos últimos, parece que, en un primer momento, han optado por la fórmula asociativa, sin perjuicio de que conforme al art. 19.2 de la LETA estas asociaciones establecer los vínculos que consideren oportunos con organizaciones sindicales y asociaciones empresariales¹⁴. Respecto al ejercicio de la actividad sindical, además de su ejercicio en un plano interno, el trabajador autónomo podrá participar en todas aquellas actividades que conforman el contenido de la acción sindical a salvo de aquellos derechos de los que no es titular por referirse específicamente al trabajador por cuenta ajena, como sería el caso del derecho de huelga o del derecho a la negociación colectiva laboral. De esta forma, podría desarrollar y participar en actividades como reuniones, manifestaciones o protestas dirigidas contra decisiones de la parte em-

presarial. Una posibilidad que, además de amparada por diferentes derechos de rango constitucional, como pudieran ser el derecho de reunión o el derecho a la libertad de expresión, encontraría respaldo legal en el art. 19.1.c) de la LETA, al reconocer el derecho de los trabajadores autónomos a «ejercer la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales» sin ningún tipo de restricción específica.

Cuestión fundamental en orden al ejercicio efectivo de la acción sindical es si los autónomos, especialmente los dependientes, podrían constituir o formar parte de las secciones sindicales que existan en la empresa cliente. Aunque la regulación que a este respecto se establece en la LOLS, se construye sobre la base del trabajador por cuenta ajena, y que la LETA no dice nada en forma expresa, creemos que podrían existir argumentos para defender una posición integradora. La atribución que realiza el art. 19.4 de la LET al sindicato del ejercicio de la defensa y tutela colectiva de los intereses profesionales respecto de sus trabajadores autónomos afiliados, la especial vinculación de los trabajadores autónomos con el cliente, unido a la consideración de la sección sindical como una manifestación de la libertad sindical en su vertiente organizativa, habría de suponer que fuesen los Estatutos sindicales los instrumentos que definiesen dicha cuestión. El reconocimiento de la posibilidad de que los autónomos dependientes se integrasen en la sección sindical, aunque no supondría su equiparación a los trabajadores por cuenta ajena en relación a los derechos que la ley atribuye específicamente a estos (por ejemplo, cómputo de trabajadores a los efectos de la existencia de delegado sindical, al local adecuado, a la negociación colectiva laboral), sí que supondría, sin embargo, su derecho a participar en sus reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical o a la utilización del local y el tablón de anuncios. Un conjunto de derechos de carácter instrumental esenciales en orden al ejercicio efectivo de «la actividad colectiva de defensa de sus intereses profesionales».

La segunda de las razones que convierten a la representación sindical en un cauce especialmente idóneo en el ámbito de las empresas digitalizada, tiene que ver con la dispersión territorial de los trabajadores. La reciente flexibilización jurisprudencial operada con relación al ámbito de

¹³ Se constata en estos nuevos trabajadores la convergencia progresiva de los elementos socioeconómicos que, según el prof. Jesús Cruz Villalón (2000), configuran el sustrato en el que se asienta el desarrollo de una actividad de sindicalización de intereses, “entendida ésta como defensa colectiva de los intereses profesionales de un grupo homogéneo de trabajadores”: 1) conformación de grupos de profesionales semiautónomos con una marcada dependencia económica respecto de un concreto sujeto empresarial; 2) tendencia a la uniformidad de las reglas que rigen las relaciones de esos colectivos con los sujetos empresariales. Una uniformidad especialmente evidente en el trabajo en plataformas; 3) consolidación de un colectivo numeroso de trabajadores autónomos situados en una posición similar en el mercado de trabajo como consecuencia de aquella uniformización de sus condiciones de empleo y 4) asunción progresiva de una conciencia colectiva de pertenencia al grupo.

¹⁴ Sería este el caso de la Asociación Nacional de Ciclomensajería (<http://ciclomensajeria.org>) o de la Plataforma RidersxDerechos (<https://twitter.com/ridersxderechos?lang=es>).

valoración del cumplimiento de los requisitos para poder escoger un delegado sindical ex art. 10 de la LOLS, unida a la tradicional libertad de configuración del ámbito de las secciones sindicales, ha convertido a la representación sindical en un cauce de representación especialmente adecuado en entornos de dispersión geográfica de los trabajadores. El punto de inflexión que supuso la STS (Pleno) de 18 de julio de 2014 (Rec. 91/2013), tras una profusa actuación judicial, tiene en la reciente STS 366/2018 de 25 de enero (Rec. 30/2017) su más clara plasmación al reconocer que el sindicato, de conformidad con el art. 10 de la LOLS y como titular del derecho a la libertad sindical, “*Es dueño de organizar su estructura (secciones, delegados) a nivel de empresa (entendida en términos globales), de centros de trabajo autónomos o de centros de trabajo agrupados en términos paralelos a los establecidos para la constitución de comités de empresa*” y que la presencia o implantación requerida por ese mismo precepto en los comités de empresa, al no estar cuantificada en su intensidad o proporción, “*invita a pensar que (ubi lex non distinguet...) es válida cualquiera que sea*”.

6. El derecho de información de los trabajadores en entornos virtuales como presupuesto para el ejercicio de los derechos de participación y sindicación

La generalización de nuevas formas organizativas empresariales caracterizadas por la fragmentación y dispersión geográfica y/o jurídica de los ciclos productivos, supone que el centro de trabajo, como espacio en el que prestan servicios todos los trabajadores de una misma empresa, conviva con fórmulas en las que las nuevas tecnologías permiten que el trabajador se aleje de aquellas coordenadas espaciales. Sin duda, el caso más evidente y paradigmático es el de los teletrabajadores y, en general, de los trabajadores a distancia. Estas formas de organización del trabajo y de prestación de servicios van a requerir cambios en la forma en que las organizaciones sindicales se comuniquen con sus afiliados y con los trabajadores en general, pero también la reformulación, sea por vía inter-

pretativa o de *lege ferenda*, de los derechos colectivos. Sin duda, corresponde a las organizaciones sindicales en el ejercicio de su libertad de autoorganización y acción adoptar las medidas organizativas, comunicativas y de acción que consideren apropiadas y necesarias para el desarrollo de su actividad en entornos organizativos y sociales novedosos¹⁵, pero ello, requiere que cuenten con medios apropiados. Ello pasa, a la espera de una reformulación legal o desarrollo convencional, como decíamos, por la necesidad de efectuar una reinterpretación de las garantías instrumentales que la LOLS y el TRLET disponen en orden a garantizar la efectividad del derecho a la libertad sindical y del derecho a la información, consulta y participación en la empresa de los trabajadores. Una relectura que ha de referirse a los derechos de celebrar reuniones, recaudar cuotas, distribuir información sindical y recibir información sindical que el art. 8.1 de la LOLS reconoce a los trabajadores afiliados y al derecho a un tablón de anuncios o a un local adecuado previsto para determinadas secciones sindicales en el art. 8.2 de la

¹⁵ Las tecnologías digitales y las nuevas formas de comunicación constituyen una oportunidad y una buena herramienta de acción y proselitismo sindical, para difundir sus mensajes, captar nuevos afiliados o, cuando menos, y en términos “millenials”, conseguir “followers” o seguidores. Ejemplos de ello lo podemos encontrar en la asesoría online para empleados de la economía colaborativa que el sindicato UGT desarrolla a través de la web www.turespuestasindical.es <http://www.computing.es/infraestructuras/casos-exito/1029896001801/ccoo-fuerza-colaboracion.1.html>. Y ello como herramienta de trabajo y comunicación externa con sus afiliados, pero también interna con sus delegados y técnicos. Sería este el caso de la utilización de plataformas digitales de trabajo. En este sentido CCOO afirma que “ha logrado reducir en alrededor de un 15 por ciento los desplazamientos de sus responsables sindicales; además de haber intensificado las acciones de formación interna de sus trabajadores... Los usuarios se han dado cuenta de que se trata de un cambio de paradigma en la forma de trabajar y están sacando el jugo de las nuevas posibilidades como compartir ficheros y acceder a ellos desde cualquier lugar, establecer entornos de trabajo en grupo, crear foros abiertos a la participación de usuarios de toda España, etc.” en Computing, 9 de diciembre de 2008, <http://www.computing.es/infraestructuras/casos-exito/1029896001801/ccoo-fuerza-colaboracion.1.html>.

LOLS o para los órganos de representación unitaria en el art. 81 del TRLET¹⁶.

En el caso de los teletrabajadores y trabajadores a distancia de las plataformas digitales, la relectura de esas garantías instrumentales es del todo necesaria en orden a la efectividad de unos derechos que, caso contrario, quedan convertidos en *flatus vocis*¹⁷. Y ello, de forma muy especial, con relación a los derechos de información en tanto que presupuesto material del ejercicio de otros derechos. El ejercicio de los derechos colectivos requiere que los trabajadores tengan la posibilidad de interactuar en una dimensión interindividual y colectiva.

En un plano individual, por cuanto la interrelación entre los trabajadores es el presupuesto de la creación de una identidad colectiva y de una eventual posterior constitución de órganos de representación y participación. En una dimensión colectiva, por cuanto es la base de la interrelación de los sujetos colectivos con sus representados. Las garantías legales previstas por nuestro ordenamiento jurídico están diseñadas en clave física. La norma piensa en unos trabajadores que se conocen, que se pueden reunir en el centro de trabajo (art. 78 TRLET), que distribuyen información en ese mismo centro fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la empresa (art. 8.1 LOLS) pero, sin embargo, ¿qué ocurre cuando esos trabajadores no prestan servicios en un centro de trabajo, no se ven y ni tan siquiera pueden saber de su coexistencia?

¹⁶ Dicha relectura habría de pasar, a nuestro juicio, por atribuir significación propia a tales derechos en el actual contexto organizativo, desvinculándolos del eventual comportamiento empresarial. Sin embargo, es esta una perspectiva que no adopta la importante STC 281/2005, de 7 de noviembre.

¹⁷ En este sentido, el informe del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya: Posicionament del CTESC sobre l'economia col·laborativa, núm 44, 2017, pág. 11, http://ctesc.gencat.cat/doc/doc_63904326_1.pdf advierte de que “las dificultades de aplicar el sistema actual de representación, que se estructura a partir del centro de trabajo, a las relaciones entre las personas que prestan servicios y la plataforma electrónica. La elección de los representantes queda dificultada por el hecho que los prestadores de servicios no se conozcan entre sí.”

La efectividad de la utilización colectiva de las TIC depende de que los sindicatos y representantes de los trabajadores pueda acceder a información suficiente acerca de la identidad y ubicación —física o virtual— de los trabajadores a distancia. Un conocimiento que, a nuestro juicio, garantiza parcialmente la obligación de entregar copia básica a la representación legal de los trabajadores (art. 8.4 TRLET y 10.3.1º LOLS). La copia básica, sin embargo, únicamente garantiza el acceso a la identidad del trabajador a los órganos de representación unitaria y a los sindicatos con delegados sindicales o presencia en aquellos órganos de representación unitaria. Quedaría extramuros el resto de sindicatos.

Para corregir esta situación y hacer efectivo el derecho a la información, parte del contenido esencial de la libertad sindical, de todos los sindicatos, creemos que la STC 281/2005, de 7 de noviembre ofrece argumentos para defender la obligatoriedad de que, en entornos virtuales o de trabajo a distancia, las empresas tengan la obligación de articular canales de comunicación virtuales o digitales que permitan la comunicación de los sindicatos, al menos de los que tienen implantación con los trabajadores. Si el TC afirmó que, con carácter general, que “el flujo de la información puede transcurrir por otros cauces, no dependiendo la posibilidad de su existencia y efectividad de la utilización de esos instrumentos, la interpretación extensiva del precepto que se propone no representa la única que salvaguarda el derecho fundamental”. En este tipo de organizaciones, reiteramos que nos referimos a aquellas que emplean el trabajo organizado bajo aplicaciones informáticas o el teletrabajo sin presencialidad en un centro, la comunicación digital es la única que “que salvaguarda el derecho fundamental”. Máxime, cuando en este tipo de empresas nos vamos a encontrar con que lo que se pretende es la utilización de medios preexistentes en la empresa, sustrato factico de aquella sentencia¹⁸.

¹⁸ Obviamente, la utilización de esos medios debería ajustarse a las condiciones que la propia sentencia enumera y que, a grandes rasgos, se pueden resumir en 1º) utilización sólo para transmitir información de naturaleza sindical y laboral; 2º) no perturbación de la actividad normal de la empresa; 3º) no podrá perjudicarse el uso específico empresarial preordenado para la herramienta comunicativa, ni pretenderse que

Referencias

- Baylos Grau, Antonio (2006): “Representación en la empresa y audiencia electoral. Notas sobre el mecanismo representativo español”. En M. J. Romero Rodenas (coord.), *Aspectos conflictivos de las elecciones sindicales* (pp. 11-24). Albacete. Ed. Bomarzo.
- Casas Baamonde, Maria Emilia (2017): “La necesaria reforma del Título II del Estatuto de los Trabajadores”. En J. Cruz Villalón, R. Menéndez Calvo y M. Nogueira Gustavino (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. (pp. 89-126), Albacete: Bomarzo.
- Cruz Villalón, Jesús (1992): *La representación de los trabajadores en la empresa y el grupo*. Madrid: Trotta.
- Cruz Villalón, Jesús (2000): “La tutela colectiva por los trabajadores autónomos de sus intereses profesionales”. *Relaciones Laborales*, 7/8, 533-567.
- Cruz Villalón, Jesús (2017): “Una propuesta de revisión de las reglas sobre representación de los trabajadores en la empresa”, En J. Cruz Villalón, R. Menéndez Calvo y M. Nogueira Gustavino (coords.), *Representación y representatividad colectiva en las relaciones laborales. Libro homenaje a Ricardo Escudero Rodríguez*. (pp. 147-175), Albacete: Bomarzo.
- Garrido Pérez, Eva (2018): “La representación de los trabajadores al servicio de plataformas colaborativas”. *Revista de Derecho Social*, 80, 209-232.
- Rodríguez-Piñero Bravo-Ferrer, Miguel (1993): “La representación de los trabajadores a nivel de empresa”. *Relaciones Laborales*, N, 12-18.
- Sanguinetti Raymond, Wilfredo (2017): “La identificación del empleador en las redes empresariales”. *Trabajo y Derecho*, 5.
- Sierra Benítez, Macarena (2011): *El contenido de la relación laboral en el teletrabajo*. Sevilla: CES Andalucía.

deba prevalecer el interés de uso sindical; 4º) la utilización del instrumento empresarial no podrá ocasionar gravámenes adicionales para el empleador, significativamente la asunción de mayores costes; 5º) la empresa podrá predeterminar las condiciones de utilización para fines sindicales de las comunicaciones electrónicas, siempre que no las excluya en términos absolutos.

SIN FRENOS Y SIN CONTRATO: A VUELTAS CON LA AJENIDAD LABORAL

WITHOUT BRAKES AND WITHOUT CONTRACT: SPINNING AROUND WITH THE DEPENDENCY WORK

Francesc Pérez Amorós

Grup de Recerca del Treballador Espanyols i Estrangers (DRELATES). Institutu d'Estudis del Treball (IET)- Universitat Autònoma de Barcelona

Francesc.Perez.Amoros@uab.cat

Resumen

De la revolución industrial clásica por histórica se ha llegado hasta la actual revolución industrial 4.0, así denominada, porque también incorpora masivamente la digitalización en el proceso de producción, dando paso así cuerpo a una economía digital que hoy día ayuda a explicar la globalización, una economía, pero, que no puede ni debe confundirse, sin más, con una economía colaborativa por altruista.

La relación de trabajo capitalista tiene su hábitat natural en el mercado porque es en donde *vive y sobrevive* (reproduce) la ajenidad: la plataforma digital —un punto de encuentro estratégico hoy día— es una nueva versión más del mercado donde se compra y vende de manera sincronizada trabajo por cuenta ajena al albur de los algoritmos, un trabajo, que, en no pocos casos, es precario (*sin frenos: ¿peones digitales?*) y, en ocasiones —a mayor inri—, de forma irregular (sin el contrato debido: ¿falsos autónomos y/o falsos cooperativistas?).

Palabras clave: Plataforma digital; Trabajo digital; Contrato de trabajo; Trabajadores autónomos

Abstract

From the classic industrial revolution, it arrives the current industrial revolution, so called 4.0, because it incorporates digitization in the production process, thus giving way to a digital economy that allows to explain globalization. Nevertheless, this economy should not be confused with a collaborative and altruist economy.

The capitalist labour relationship has its natural habitat in the market because it is here where the dependency work lives and survives (reproduces); the digital platform — a strategic meeting point at the moment — is a new version of the market where the workforce is bought and sold. A sort of work so often precarious (without brakes: digital pawns?), informal (without contract: 'false' self-employed?).

Keywords: Digital platform; Digital work; Work contract; Self-employed



Sumario

1. Introducción: el trabajo con plataformas digitales un auténtico trabajo laboral	124
2. ¿Es esencialmente novedosa la problemática sobre la laboralidad del trabajo con plataformas digitales?	126
3. Las sentencias pioneras sobre la laboralidad de los repartidores <i>con plataformas digitales</i> : a vueltas con la ajenidad y dependencia... pero, ahora, digital	128
3.1. Sentencia del JS núm. 11 de Barcelona (Núm. 213/2018) de 29 de mayo de 2018	128
3.2. Sentencia del JS núm. 6 de Valencia (Núm. 244/2018) de 1 de julio de 2018	129
Referencias	131

Referencia normalizada

Pérez Amorós, Francesc (2018): “Sin frenos y sin contrato: a vueltas con la ajenidad laboral”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 123-132. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.68>

1. Introducción: el trabajo con plataformas digitales un auténtico trabajo laboral

El origen de nuestro ordenamiento laboral estuvo estrechamente unido a la incorporación —masiva— de las por entonces nuevas tecnologías —*las nuevas máquinas*, al decir del autor de *El Capital*— al sistema de producción: la revolución industrial *histórica* y la emergencia del Derecho del Trabajo fueron compañeros de viaje; no tiene pues nada de extraño que sigan manteniendo una estrecha relación (AA.VV. 2016; Mella Méndez y Serrani 2016; Todolí Signes y Hernández 2018).

La organización de los factores de producción del modelo capitalista ha venido sufriendo cambios al ritmo impuesto por las revoluciones industriales: de la revolución industrial clásica por histórica se ha llegado hasta la actual revolución industrial 4.0, todas pues, son “revoluciones industriales” que sólo —y no es poco— cambian en el dígito que las adjetiva. Titulares tales como “nuevas formas de trabajar” o “las nuevas relaciones laborales” no tienen fecha de caducidad: desde la primera vez que se escribió sobre las “nuevas formas de trabajar” ha transcurrido mucho tiempo, y la última vez, fue ayer.

El “4.0” —la revolución digital— que versiona la actual revolución industrial responde, esencialmente, a que incorpora masivamente la digitaliza-

ción al proceso de producción cambiando la organización del trabajo dando paso a la empresa digital como referente de una economía digital cada vez más consolidada (CES 2017; Miguélez 2018), y de la que se debe dejar anotado desde buen principio que no se debe confundir con la economía colaborativa entendida en sentido altruista estricto (Rojo 2017; Todolí Signes 2016).

Si la empresa taylorista remodeló las relaciones labores y el ordenamiento laboral que las conformaba, *idem* ocurre con la empresa *digital* (una versión actualizada de la empresa tecnológica, por cierto, no menos taylorista, apuntado sea con fines dialécticos), entre las que merece especial la empresa digital que hace de una plataforma digital el santo y seña de su *novedosa* organización productiva.

La plataforma digital —un medio de producción tan novedoso como se quiera que siempre es propiedad de una u otra *persona* que se debe tener bien identificada— es un punto de encuentro de varias personas (o colectivos) para cohonestar pretensiones diversas en el tiempo más breve posible (sincronización y temporalidad) de la mejor manera posible (*costos* bajos, buenos *ingresos*); sirve también para que alguno de los reunidos externalice actividades ofertándolas a otros; y así mismo, la plataforma se caracteriza, porque es un punto de encuentro de acceso voluntario, pero cuya organización productiva no es compartida por todos sus usuarios, sino, reservada, esencialmente a su propietario-gestor (ajenidad *versus*

dependencia). En todos los casos posibles, la novedad está asegurada por la presencia de la plataforma digital de referencia, como lo está la complejidad de las relaciones que surgen y se entrecruzan en la misma (Álvarez Montero 2018).

Quienes producen un producto que pretenden vender a domicilio (algunos restauradores), y quienes quieren consumirlo en el suyo (muchos *comensales* a domicilio, potenciales usuarios de la plataforma), requieren que unos (repartidores) sin organización propia, aunque con bicicleta y móvil propio, hagan el transporte necesario del producto, y los *tres* —restaurador, comensal y recadero— a la vez, necesitan que alguien con una organización productiva propia (un propietario de una plataforma digital y gestor de algoritmos y app) intermedie —sincronice— para casar tales pretensiones ajenas, obteniendo a cambio un lucro propio. En este escenario en el que casi todos *trabajan* de una forma u otra y en el que unos ingresan y otros satisfacen dinero, y en el que todos pretenden obtener *su propio beneficio*, se genera un haz de relaciones jurídicas más variopinto y complejo, incluso, que en el caso de la externalización y/o tercerización generado por las empresas de trabajo temporal o de las *enigmáticas* empresas de servicio; pero resulta muy cómodo adivinar —y conveniente hacerlo para adelantar y fijar el orden de exposición— que el problema nuclear consiste en calificar la relación establecida entre el referido propietario-gestor de la plataforma y quien transporta el bien desde el productor al domicilio del consumidor: ¿es una relación de trabajo por cuenta ajena, es un relación de trabajo autónomo puro y duro o económicamente dependiente, o es un relación mercantil, cooperativista o no? Somos de la opinión que el dilema de fondo, planteado de manera teórica, no es totalmente novedoso, ni tiene porque resultar especialmente difícil solventarlo: se trata de volver —una vez más— a recorrer la tantas veces transitada senda de la ajenidad y subsiguiente dependencia, pero hacerlo con una *mirada más digital* (Molina Navarrete 2018; Rodríguez 2017).

Estos interrogantes requieren formular tres afirmaciones previas: la primera, para recordar que la normativa laboral básica aplicable se desprende de la siguiente fórmula dialéctica: [(artículo 1.1 Ley Estatuto de los Trabajadores, LET - Disposición Final LET) - (artículo 1.2 LET + artículo 1.3

LET y Ley 20/2007 Estatuto Trabajador autónomo], que define el trabajo por cuenta ajena diferenciándolo del trabajo autónomo, a partir, principalmente, del presupuesto de la “ajenidad”, y, subsiguientemente, del de la “dependencia o subordinación”; en segundo lugar, se debe reafirmar la idea que la relación podría ser o no ser laboral, según sean las reales circunstancias de hecho que la configuren (realidad de los hechos y hechos probados), resultando pues imposible preestablecer pauta general alguna; y, en tercer y último término, se debe deducir que el nombre que las partes dan al contrato no es referente decisivo para dilucidar la auténtica naturaleza del mismo, pues habrá que estar a su contenido real, evitando así que *trabajos digitales* por cuenta ajena se intenten ocultar, por ejemplo, bajo la figura de mercantiles o de trabajadores autónomos (*falsos autónomos*) que han dado y dan vida al fenómeno ya acuñado como de *huida del ordenamiento laboral*. Poco, pues de nuevo existe en el fondo de estas tres afirmaciones.

La problemática planteada, que es de plena actualidad, se puede enfocar mejor, si además se dejan anotados dos datos que la contextualizan. El primero, para recordar que en tiempos anteriores ya se había judicializado —como se comentará— la laboralidad de los, por entonces, denominados “*mensajeros*” que han resultado ser los cuasi-precusores de los actuales “recaderos digitales”: las nuevas formas de trabajar se suceden —como la tecnología— que es un contenido; y, casi con la misma frecuencia e intensidad, sobrevienen los intentos de huir del ordenamiento laboral; pero, como se ha anticipado, la ajenidad y la dependencia continúan siendo presupuestos legales que definen el trabajo laboral, a pesar que, la ajenidad y dependencia industrial vayan dando paso a la ajenidad y dependencia digital en muy buena parte. Y, en segundo término conviene insistir en que el trabajo digital —al igual que responde al ideario del trabajo flexible— es fiel reflejo del trabajo global que forma parte del núcleo duro del fenómeno de la globalización económica (Esteve-Segarra 2018), una manera como otra de afirmar que la consiguiente globalización social debe reservar un lugar preferente a los derechos sociales digitales hoy día en fase emergente (*v. gr.*, Carta Europea de los derechos digitales), labor en la que ya participan la OIT (del trabajo decente y trabajo digno al actual debate sobre “el trabajo del

futuro”), la UE (Mercado único Digital 2015, y Pilar Europeo de Derechos Sociales en la UE-Europa 2020), los sindicatos europeos (*Resolución de la CES sobre la digitalización: "hacia un trabajo digital justo"*, 2016), y, la propia Inspección de Trabajo cuya labor al respecto merece cita expresa.

Pues bien, a partir de las premisas introducidas, se defenderá en estas páginas que los actuales repartidores a domicilio de comida que utilizan bicicleta y teléfono propio pero una plataforma ajena, son realmente trabajadores por cuenta ajena con condiciones laborales precarias (peones digitales), aunque, en ocasiones, formalmente, se presenten, sin serlo, como operadores mercantiles —proveedores—, o trabajadores autónomos, o incluso, como cooperativistas: resulta pues, que dichos repartidores —*rider*— por cuenta ajena, circulan “*sin frenos*” (*por su precariedad*) y “*sin contrato*” (*por fraude*), tal y como constatan algunas sentencias actuales (Beltrán 2018).

2. ¿Es esencialmente novedosa la problemática sobre la laboralidad del trabajo con plataformas digitales?

Aquí y ahora conviene repasar la STS de 26 de febrero de 1986 (Ar. 560, RJ 1986/834; <https://supremo.vlex.es/vid/-76889901>), que desestimó el recurso de casación interpuesto por la empresa XXX, contra la sentencia dictada por la Magistratura de Trabajo número 15 de Barcelona con fecha 21 de diciembre de 1984 (Magistrado Fernando Salinas) que, previo reconocimiento de la condición de trabajadores de los mismos y subsiguiente competencia del orden social, declaraba nulo el despido de unos trabajadores (“mensajeros”).

Y, a los efectos del objeto de debate conviene subrayar dos aspectos:

1º) Los hechos probados en la sentencia recurrida (Antecedente de Hecho, Cuarto) y los coincidentemente asumidos y resumidos en la sentencia comentada (FD, Segundo), se dan por reproducidos aquí íntegra y literalmente para evitar reiteraciones siendo, además, que algunos se reiteran en

los FJ que se citarán, hechos que son muy clarificadores a efectos de calificación.

2º) Y, los FJ permiten concluir que “en la relación examinada concurren todas las notas que según el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores permiten identificarla como laboral” (FJ, Segundo). La propia pieza judicial de referencias afirma que:

La Sala ha de examinar en cada caso, con independencia de la calificación que las partes otorguen a su relación, la verdadera naturaleza de las prestaciones que integran realmente su contenido, con el fin de que las causas esenciales que dan lugar al derecho de trabajo como regulador y protector de una especial relación de servicio, no queden burladas, que es lo que en este caso sucedería de atenderse a la denominación dada por las partes (FJ, Tercero, 3, in fine).

Al respecto, y por lo que se dirá, merece subrayarse que, la sentencia, tras justificar la voluntariedad y la consiguiente ejecución personal, hace lo propio, con la ajenidad y dependencia —en este preciso orden: el dato es importante— y en los siguientes, y respectivos, términos:

La ajenidad es también patente, el trabajador no asume los riesgos ni los beneficios del contrato de transporte existente entre la empresa y el cliente, no interviene en la fijación del precio del mismo, ni su retribución depende de su resultado; se limita fundamentalmente a aportar su actividad y a percibir la retribución que por ella le corresponde, que devenga por el hecho de realizarla. El que responda, no de los riesgos del transporte, sino de los perjuicios causados por su negligencia, no es más que una consecuencia del incumplimiento del deber que impone el artículo 5.a) del Estatuto de los Trabajadores [... y] La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborales es un mero efecto de la configuración

que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza, pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato (FJ, Segundo, puntos 3 y 4).

Somos de la opinión que las transcripciones anteriores cumplen por sí mismo —sin mayor comentario— los objetivos que persiguen, pues resulta evidente que: la laboralidad de los *antiguos mensajeros* es un antecedente a tener en cuenta al tratar de la de los *repartidores* con plataforma actuales. Entre la ajenidad (precios, pagos, riesgos, beneficios, tanto en fase de producción como finalmente en el mercado, etc.) y la dependencia (jornadas, horarios, instrucciones, ejecución personal...etc.) sobre los “mensajeros” de la referida sentencia, y los “repartidores” que se citarán, hay un trecho, pero resulta evidente que existen ciertos parecidos.

En atención a la temática tratada en páginas atrás, conviene puntualizar que ya los primeros comentaristas de la precitada sentencia subrayaron positivamente que

Realizando una lectura espiritualista, y no meramente formalista, de una de las cláusulas del contrato suscrito entre las partes, que permitía realizar el trabajo personalmente al mensajero o por medio de otras personas por él retribuidas, y tras quedar probado que el trabajo había sido siempre prestado por los mensajeros de forma directa y personal, la Magistratura de Trabajo y el Tribunal Supremo indican que tal posibilidad no utilizada “más parece una cláusula destinada a desfigurar la verdadera naturaleza laboral del contrato, que un pacto trascendente a la realidad del servicio [...] La utilización de un vehículo propio de transporte no es, en la relación examinada, sino un elemento auxiliar y secundario de la actividad personal que desarrolla el trabajador, ya que en modo alguno el trabajador tiene co-

mo fin la explotación económica de su vehículo a diferencia de otros supuestos en donde sí ha sido reconocida por la jurisprudencia la existencia de un contrato de transporte (Rojo Torrecilla 1986: 59).

Y así mismo, y como antesala del debate objeto de estas páginas, se puede resaltar que el planteamiento de la citada STS de 1986 promovió una:

Ampliación de la concepción clásica tradicional del ámbito del contrato de trabajo [...] Acogiéndose, en el ámbito doctrinal, aquellas tesis que defienden criterios definitorios del contrato de trabajo fundados en tal realidad, como la <<ajenidad en el mercado>>, que permiten con gran amplitud, y con especial debilitación de la nota de dependencia, que el empresario pueda llegar a ser concebido como un <<coordinador de resultados concretos>> (Salinas Molina 1988: 38).

Planteamiento doctrinal especialmente significativo por la relación de su autor con la citada sentencia de la Magistratura de Trabajo número 15 de Barcelona con fecha 21 de diciembre de 1984, recurrida y confirmada por la glosada STS de 26 de febrero de 1986; planteamiento —judicial y de autor—, que por lo demás, es —como resulta de manifiesto— deudor de la doctrina que defendía que “la ajenidad en el mercado” era el referente definitorio para decidir sobre si un trabajo era o no laboral a nuestros efectos (Alarcón Caracuel 1986), un enfoque de la cuestión sobre el que se volverá líneas abajo.

Se puede aprovechar la ocasión que brinda recordar la problemática de las “mensajeros” para comprobar que los históricos intentos de “*huida del Derecho del Trabajo*” se siguieron sucediendo en tiempos anteriores próximos, y añadir que se trata de una pugna que se explicaba y explica mejor si a la vez se tiene presente que el Derecho del Trabajo —tuitivo por esencia (STC 25 enero de 1983), a pesar de los embates que está sufriendo— se caracteriza por su afán expansionista.

3. Las sentencias pioneras sobre la laboralidad de los repartidores *con plataformas digitales*: a vueltas con la ajenidad y dependencia... pero, ahora, digital

El debate clásico —doctrinal y judicial— sobre la ajenidad y la dependencia, se ha animado últimamente con el trabajo digital mediante la utilización de aplicaciones de plataformas digitales.

Antes de considerar las sentencias pioneras al respecto, se dejan anotadas dos referencias para mejor contextualizarlas. Primero, se advierte que, como se ha anunciado, el debate judicial general sobre la ajenidad y dependencia, siempre vivo, ha sufrido en los últimos tiempos un nuevo vaivén con incidencia en el tema considerado (Pérez Amorós 2016): tras una reciente etapa durante la que un generoso entendimiento de la ajenidad laboral —especialmente, la “ajenidad en el mercado” (Alarcón Caracuel 1986)— comportó una ampliación de la concepción clásica tradicional del ámbito del contrato de trabajo, ha sobrevenido otra más restrictiva (*v.gr.*: la STS 6 octubre 2010, actores doblaje, citando antecedentes tales como STS de 16 y 19 julio 2010; STS 21 julio 2011, STS 22 diciembre 2011, STS 17 mayo 2012, perito tasador, STS 19 febrero 2014, tertuliano, STS 11 febrero 2015, psicólogos, STS 16 noviembre 2017, traductores [Sánchez-Urán 2108], y por último STS 22 enero 2018, Zardoya, y STS 8 febrero 2018, Otis). Y, en segundo término, y en la misma línea, se recuerda, que también algunas instancias judiciales de otros países, e incluso el TJUE, han dictado sentencias sobre la laboralidad de trabajadores con plataformas digitales (*v.gr.*, STJUE de 20 diciembre C-343/15, Asociación Profesional Élite Taxi & Uber, dictada a partir cuestión prejudicial de un JS de Barcelona, Auto 16 julio 2015 [Goerlich Peset 2018]).

3.1. Sentencia del JS núm. 11 de Barcelona (Núm. 213/2018) de 29 de mayo de 29 de mayo de 2018

Dictada por demanda de “repartidores” contra la empresa TAKE EAT EASY SPAIN, S.L. (y otros), por despido, previa determinación de la naturale-

za contractual entre las partes (Magistrado PedroTuset del Pino).”

En el texto de la sentencia (<https://www.iberley.es/jurisprudencia/juzgado-social-barcelona>) constan los hechos probados que se dan por reproducidos aquí, subrayando que:

Respecte del salari, en els contractes laborals (auto nomenats mercantils per empresa) cada comanda es cobra a 5€, i a 6,5 si és divendres, dissabte o diumenge nit. Si plou s'abonarà un euro més per comanda. Malgrat tot, tenien un salari garantit de 18 euros en torn de migdia i de 20 euros en torn nocturn, si els treballadors no realitzaven cap entrega o la suma de els realitzades era inferior al llinar estipulat de 18 o 20 euros en funció del torn. En la oferta de treball, l'empresa garantia en tot cas una remuneració mínima de 200 € i una remuneració màxima de 1.600 € [(Siguen tablas salariales)(Hecho Privado, Primero)] [que] L'empresa demandada una "start-up" que... va iniciar un servei de repartiment de menjar a domicili. L'empresa contractava repartidors en bicicleta que, repartits per a la ciutat en torns de feina de 4 hores, esperen que l'aplicació de mòbil els hi assigni una comanda a recollir a un restaurant i entregar al lloc indicat escollit pel client. En tot cas, els llocs de feina desenvolupats pels treballadors com a conductors ("Repartidors") eren absolutament essencials per al servei que prestava l'empresa als clients, dones aquesta no es limitava a posar a disposició d'aquests una aplicació amb la qual es podia demanar menjar als establiments, sinó que posava a disposició una autèntica flota de repartidors en bicicleta que eren els encarregats de transportar les comandes des de l'origen a la seva destinació. Aquests llocs de feina estructural eren ocupats per reals treballadors amb les notes d'alienat, dependència, horaris i eines facilitades per l'empresa. El servei que presta l'empresa és, per tant, accessori a l'activitat de restauració deis locals (take away) i dins l'àmbit d'aplicació del Conveni Col·lectiu de restauració col·lectiva [(Hecho probado Segundo, in prius)].

Se subraya que los trabajadores prestaban sus servicios bajo tres modalidades: trabajadores de alta en una cooperativa instrumental —falsa— interpuesta irregularmente; de alta como —falsos— autónomos; y otros trabajadores sin

alta alguna en la Seguridad Social (hecho Probado segundo, *in fine*); también se remarca que la empresa facilitaba uniforme y otro material (móvil con aplicación), que el salario, satisfecho por empresa referida (no por los restaurantes donde recogía la comida), tenía una parte fija y otra variable, incluyendo, también, cantidades fijas en ciertos casos en que la aplicación no ofrecía encargo; y por último, merece cita propia el hecho de que los trabajadores tenían exclusividad con la empresa (Hecho Probado, Tercero).

A la vista de tales hechos probados y fundamentos formulados, no se requiere un largo discurso para coincidir con la sentencia y concluir:

Conforme els fets declarats provats, la relació mantinguda entre tots els actors i la demandada reuneix tots els requisits legals de l'art. 1.1 de l'ET i els que jurisprudencialment s'han vingut exigint. D'aquesta manera, els actors han realitzat la seva activitat de repartidor dins del cercle organitzatiu, directiu i disciplinari de l' empresari, sotmesos a una jornada laboral, planificant-se el gaudi de les seves vacances i percebent uns imports que tan sols poden ser titllats de naturalesa salarial, fent ús de motxilles i terminals mòbils cedits per l' empresa, sense que aquestes característiques quedin desvirtuades o atenuades perquè s'hagin celebrat contractes mercantils... o alguns dels treballadors hagin estat donats d'alta en el RETA, atès que escau estar a la realitat dels fets més que a la seva forma (FD, Cuarto).

3.2. Sentencia del JS núm. 6 de Valencia (Núm. 244/2018) de 1 de julio de 2018

Dictada por demanda de un “*repartidor-rider*” (reparte comida preparada de restaurantes) contra la empresa RD SPAIN S.L.U., ROOFOODS —con una plataforma digital denominada, comercialmente, “*DELIVEROO*”, dedicada a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio—, declara la naturaleza contractual entre las partes (Magistrada Ana Belén Díez Farto)

La sentencia (texto en, Roj: SJSO 1482/2018 - ECLI: ES:JSO:2018:1482. Id Cendoj: 46250440062018100001) relaciona unos hechos probados y formula unos fundamentos que se dan por reproducidos literalmente por las evidencias

que aportan para el debate, aunque, a continuación, se transcriben algunos párrafos de la misma a mayor abundamiento.

Entre los hechos que se declaran probados, se incluyen:

El demandante XXX, ha venido prestando servicios para la empresa RD SPAIN S.L.U., ROOFOODS dedicada a la actividad de comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en oficinas de trabajo, ... desde el 25/10/16, como transportista para el reparto y distribución de comida preparada de restaurantes —en adelante repartidor—, “rider”, percibiendo una retribución media diaria, con exclusión de impuestos, de 28,49 euros [Que] La relación entre las partes se inició en virtud de contrato de prestación de servicios, suscrito entre las partes en fecha 25/10/16, en el que tras exponer que la empresa se dedica, entre otras actividades de lícito comercio, a la comercialización, venta y entrega de comida preparada de restaurantes a domicilio o en la oficina de trabajo del cliente, y que el proveedor se dedica a la prestación a terceros de servicios de reparto en general, establece las siguientes cláusulas [...] [(que se dan por reproducidas aquí, literal e íntegramente)] [entre las que constan que] RD SPAIN S.L.U. es titular de una plataforma virtual, denominada con el nombre comercial “DELIVEROO” en la que, a través de una aplicación informática —APP—, los clientes, previo registro en la misma, pueden solicitar comida o bebida a cualquiera de los restaurantes adheridos a la plataforma, que es transportada por un repartidor desde el restaurante al domicilio o lugar de trabajo solicitado, y pagada por el cliente a través de la plataforma. [Que] El Proveedor -repartidor, <<rider>> actuará en todo momento como contratista independiente y no será considerado ni se presentará como, agente, empleado o socio de la Empresa [...] [que] Semanalmente cada proveedor realizará una oferta de servicios en la que se determinará los días y las franjas de tiempo en las que la empresa puede solicitarle repartos. La solicitud de repartos por parte de la empresa se realizará a través de una aplicación móvil, que el proveedor puede descargarse gratuitamente. Una vez solicitado un servicio el proveedor podrá aceptarlo o rechazarlo, entendiendo la empresa que la no aceptación del encargo en un tiempo de 3 minu-

tos implica el rechazo del mismo [...] El Proveedor prestará los Servicios utilizando sus propias herramientas y materiales... bici... teléfono móvil... conexión de datos [...] [Que] El Proveedor podrá transmitir los derechos y obligaciones derivados del presente contrato, o subcontratar con terceros la ejecución de sus obligaciones derivadas del mismo. La empresa podrá transmitir sus derechos y obligaciones a terceros, siempre que el Proveedor y estos terceros acepten por escrito la vinculación al presente Contrato [Que] Firmado el contrato de prestación de servicios, los repartidores, que deben disponer de vehículo para su desplazamiento, se descargan la aplicación desarrollada y gestionada por la empresa en su teléfono móvil, recibiendo de la demandada una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma. Todos los repartidores forman parte de la aplicación "telegram"-riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa. Los repartidores proceden al visionado de un vídeo que lleva como título <<formación teórica en Deliveroo>>.

Resultan básicos en particular los hechos y circunstancias sobre todos los *pagos-cobros* que se dan en el caso entre las partes en litigio, como otras que tengan alguna proyección económica —otros gastos o ingresos—, pues todas, sirven para certificar la existencia de la ajenidad, dependencia y la retribución salarial que configuran la relación laboral del trabajo objeto de litigio.

A partir de los hechos probados (especialmente, flujos de cantidades dinerarias o conceptos económicos en juego, horarios, turnos, zonas de repartos, instrucciones al respecto, geolocalización, existencia o no de organización productiva a pesar de sea el repartidor el propietario de la bicicleta y el móvil en el que se incorpora la aplicación de la plataforma digital de propiedad ajena), la sentencia de referencia, argumenta que se cumplen todos los presupuestos sustantivos —voluntariedad, ajenidad, dependencia y retribución salarial— del trabajo por cuenta ajena *ex* normativa aplicable precitada, desvirtuando así que el contrato sea de servicios como las partes firman fraudulentamente. Y ya en turno de Fundamentos de Derecho de la sentencia, confirma y afirma lo siguiente:

En este caso, admitida la voluntariedad de los servicios prestados por el demandante, no puede sino concluirse que se dan en el concreto supuesto de hecho las notas características de la relación laboral de ajenidad y dependencia, ya que la prestación de servicios del demandante a favor de la demandada, presenta rasgos que sólo son concebibles en el trabajo dependiente y por cuenta ajena. Se ha probado en cuanto a la dependencia, que el demandante trabajaba siguiendo las instrucciones de la demandada y bajo las condiciones fijadas unilateralmente por la misma. Así, consta que el trabajador, tras ingresar en la empresa debía descargarse la aplicación desarrollada y gestionada por ésta en su teléfono móvil, recibiendo una autorización y, con ella, un usuario y una contraseña personal para poder acceder a la misma, y debía formar parte de la aplicación "telegram"-riders Valencia", cuyo creador y administrador es la empresa. Además, era la empresa la que decidía la zona en la que el trabajador debía desempeñar sus funciones. En cuanto al horario, siendo cierto que el trabajador ofertaba a la empresa las franjas horarias en las que quería trabajar, también lo es que esas franjas tenían que estar dentro del horario previamente establecido por la demandada, y que era ésta quien finalmente decidía en qué horario iba a desempeñar sus funciones el trabajador cada semana, siendo que en ocasiones éste quedaba reducido a una parte del solicitado por el trabajador. Respecto al servicio de reparto, la empresa daba instrucciones concretas a los repartidores sobre la forma en que éste se tenía que llevar a cabo, fijando tiempos y normas de comportamiento que éstos debían cumplir. Consta, así mismo, que al inicio del turno asignado los trabajadores debían acudir al lugar fijado por la empresa...para que ésta les asignara servicios a través de la plataforma, debiendo retornar a ésta cada vez que finalizaban un servicio. Además, la empresa tenía en todo momento geolocalizado al trabajador, a quien podía pedir explicaciones en cualquier momento sobre el servicio, llevando un control de tiempos de cada reparto, siendo la empresa la que decidía en cada momento sobre los repartos a realizar y la efectiva asignación de los mismos. Así mismo, se ha probado que una vez asignado a un repartidor un turno de reparto por la empresa, éste precisaba encontrar a otro trabajador que le sustituyera y la autorización de la empresa para poder cambiar éste. Por otra parte, el trabajador carecía de liber-

tad, dentro de su horario, para rechazar pedidos, resultando de la documental aportada que es precisamente, según manifestaciones de la empresa, el rechazo de ofertas y falta de disponibilidad reiterados, lo que ha dado lugar a la extinción de la relación entre las partes. Además, el trabajador que quisiese dejar temporalmente de prestar servicios, debía comunicarlo a la empresa con dos semanas de antelación. Se ha probado, así mismo, que el trabajador, aún cuando aportaba para el trabajo su bicicleta y su teléfono móvil, carecía de organización empresarial, siendo la empresa, la titular de la plataforma virtual, con el nombre comercial "DELIVEROO" en la que, a través de una aplicación informática —APP—, se organizaba la actividad empresarial. No obsta a la existencia de dependiente antes referida, el hecho alegado por la demandada de que el trabajador pudiera subcontratar el trabajo por cuanto, de la prueba practicada ha quedado acreditado que la subcontratación era totalmente residual, sin que conste que el trabajador hiciera uso de ella en momento alguno, resultando, además, de la lectura del contrato que la subcontratación de los servicios acordados con terceros requería previa autorización de la empresa por escrito. En cuanto a la ajenidad es un hecho no controvertido que era la empresa la que decidía el precio de los servicios realizados por el trabajador, que éste percibía con independencia del cobro por parte de la empresa, y tras la elaboración por parte de ésta de la factura correspondiente. Así, se ha probado que el demandante, además de propinas, recibía una retribución fija por servicio realizado — 3.38 euros brutos— y, hasta agosto de 2017, una suma en concepto de disponibilidad que aseguraba el percibo del importe de dos pedidos a la hora, no participando en modo alguno de los beneficios que, en su caso, pudiera obtener la demandada. Además, la empresa establecía las condiciones de los restaurantes adheridos y de los clientes a los que prestaba sus servicios, desconociendo el trabajador cuales eran los restaurantes que en cada momento estaban adheridos a la plataforma y la identidad de los clientes que solicitaban sus servicios. También era la empresa la que fijaba el precio del servicio a los clientes y cobraba éste a través de la aplicación, no estando permitida al trabajador la percepción de cantidad alguna en metálico, a salvo la propina. Señalar, por último, que según manifestaciones de la propia empresa, los trabajadores eran "la imagen de

la compañía de cara al cliente". Concurrentes "las notas de dependencia y ajenidad que caracterizan la relación laboral, de conformidad con lo establecido en los artículos 1.1 y 8.1 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, dado que el trabajo del demandante se incardina dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa demandada, debe concluirse la existencia de una relación laboral entre las partes y la consiguiente competencia del orden social de la jurisdicción para conocer de la pretensión ejercitada en las presentes actuaciones (FD, Segundo, penúltimo párrafo).

Así pues, siempre resulta que para el juzgador la clave está en la ajenidad, y por derivación en la dependencia, aunque sea, como hoy día ocurre por mor de las plataformas, que se trate de una ajenidad y dependencia 4.0, es decir una ajenidad y dependencia digital distinta de la industrial histórica.

Y para concluir, un par de reflexiones. Siguiendo a quien escribió que la relación de trabajo capitalista tiene su hábitat natural en el mercado porque es donde mejor vive y sobrevive (reproduce) la ajenidad, se puede apuntar hoy que, la plataforma digital —un punto de encuentro que es protagonista de estas páginas en los términos expresados—, es una nueva versión del mercado donde se sigue comprando y vendiendo trabajo por cuenta ajena. El problema de fondo que delatan las sentencias comentadas es que ciertas manifestaciones del trabajo con aplicaciones de plataformas digitales lleguen a convertirse de forma irregular o fraudulenta en "yacimientos" de trabajo precario (sin frenos) y de falsos autónomos (sin contrato) contrariando la función del derecho en general y del ordenamiento laboral en particular al que repugna que la economía 4.0 transite a la par que la precariedad y el fraude laboral 4.0.

Referencias

- AA.VV. (2016): "¿Una nueva revolución industrial? Economía digital y trabajo". *Gaceta Sindical*, 27, 39-47.
- Alarcón Caracuel, Manuel R. (1986): "La ajenidad en el mercado: un criterio definitorio del contrato de trabajo". *Revista de Derecho del Trabajo*, 2, 495-544.

- Álvarez Montero, Antonio (2018): “‘Yacimientos de falsos autónomos’ más allá de las plataformas digitales: ramificaciones de un arraigado problema”. *Revista de Trabajo Y Seguridad Social*, 424, 113-132.
- Beltrán, Ignasi (2018): “Economía colaborativa y contrato de trabajo”. Ponencia, en “XX Jornades Catalanes de Dret Social, Barcelona 2018”, *blog Ignasi Beltran*. <https://ignasibeltran.com/2018/02/07/economia-de-las-plataformas-platform-economy-y-contrato-de-trabajo-ponencia/> [consulta 12 febrero 2018].
- CES (2017): *La digitalización de la economía (Informe, 2017(03))*. CES: Madrid.
- Esteve-Segarra, Amparo (2018): “Zero hours contracts: hacia la flexibilidad absoluta del trabajo en la era digital”. *Revista de Derecho Social*, 82, 37-60.
- Goerlich Peset, José M. (2018): “La prestación de de servicios a través de plataformas ante el Tribunal de Justicia: el caso Uber y sus repercusiones laborales”. *Revista Trabajo y Derecho*, 33-34, 69-75.
- Mella Méndez Lourdes (Dir.); Serrani, Lavinia (Coord.) (2017): *Los actuales cambio sociales y laborales: nuevos retos para el mundo del trabajo. I Cambios tecnológicos y nuevos retos para el mundo del trabajo*. Bern: Peter Lang.
- Miguélez, Fausto (Coord.) (2018): *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*. Recuperado de: <https://ddd.uab.cat/record/190329?ln=ca> [Consulta: 3 de octubre de 2018]
- Molina Navarrete, Cristobal (2018): *Derecho y trabajo en la era digital: ¿“revolución industrial 4.0” o “economía sumergida 3.0”?* Recuperado de: https://www.ilo.org/madrid/fow/trabajo-y-la-produccion/WCMS_548619/lang--es/index.htm [Consulta: 3 de octubre de 2018]
- Pérez Amorós, Francesc (2016): “Derecho del Trabajo y trabajador por cuenta ajena”. En: J. Cruz Villalón, JM. Gómez Muñoz y P. Rodríguez-Ramos Velasco (eds.), *Los grandes debates actuales en el Derecho del Trabajo y la Protección social. Estudios en recuerdo del Profesor Dr. Manuel Ramón Alarcón Caracuel* (pp 193-204). España: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.
- Rodríguez, Luz (2017): “¿Trabajadores o “freelancers”? Apuntes sobre el trabajo en las plataformas digitales”. *Infolibre*, 06/12/2017, Recuperado de: https://www.infolibre.es/noticias/luces_rojas/2017/12/06/trabajadores_freelancers_apuntes_sobre_trabajo_las_plataformas_digitales_72746_1121.html [Consulta: 3 de octubre de 2018]
- Rojo Torrecilla, Eduardo (1986): “Relación laboral entre mensajeros y empresa”. *La Vanguardia* 18/05/1986, p. 59. Recuperado de: <http://hemeroteca.lavanguardia.com/preview/1986/05/18/pagina-59/32877355/pdf.html> [Consulta: 3 de octubre de 2018]
- Rojo, Eduardo (2017): Relación laboral y economía colaborativa. Impacto de la tecnología en las condiciones de trabajo y en el vínculo jurídico contractual. Dudas e interrogantes, *blog. Eduardo Rojo*. Recuperado de: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2017/11/relacion-laboral-y-economia.html> [Consulta: 3 de octubre de 2018]
- Salinas Molina, Fernando (1988): El fraude a los derechos de los trabajadores. *Jueces para la Democracia*, 5, 37-42.
- Sánchez-Urán Azaña, Yolanda (2018): Traductores e intérpretes judiciales y jurados. Existencia de relación contractual asalariada en una empresa que utiliza aplicación informática. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 420, 117-124.
- Todolí Signes, Adrián (2016): *El trabajo en la era de la economía colaborativa*. Valencia: Tirant lo Blanch.
- Todolí Signes, Adrián; Hernández Bejarano, Macarena (2018): *Trabajo en plataformas digitales: innovación, Derecho y mercado*. Madrid: Thomson. Aranzadi.

CROWDSOURCING: UNA MODALIDAD JURÍDICAMENTE INVIABLE DE EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA EN EL NUEVO ENTORNO DIGITAL

CROWDSOURCING: NEW FORM OF OUTSOURCING IN THE DIGITAL CONTEXT. CONSIDERATIONS REGARDING ITS LEGAL FEASIBILITY

Anna Ginès i Fabrellas

Universitat Ramon Llull – ESADE

anna.gines@esade.edu

Resumen

En el entorno digital ha aparecido una nueva modalidad de externalización productiva denominada *crowdsourcing*. Existen numerosas empresas o plataformas digitales que gracias a las nuevas tecnologías emplean esta modalidad de subcontratación basada en la división del trabajo en micro tareas, la descentralización del servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos contratados a demanda por cada pedido, provocando, así, una huida del Derecho del Trabajo. En este contexto, el objeto del presente artículo es analizar esta nueva modalidad de externalización de la producción de *crowdsourcing*, a fin de determinar si constituye una forma lícita de descentralización productiva.

Palabras clave: Economía colaborativa; Plataformas digitales; *Crowdsourcing*; Nuevas tecnologías; Futuro del trabajo

Abstract

In the new digital environment, a new type of outsourcing called crowdsourcing has appeared. Thanks to new technologies, numerous companies or digital platforms employ this type of subcontracting based on the division of labor into micro tasks, the decentralization of the service to a large number of self-employed workers that are hired on demand for each order, thus causing an escape from Labor Law. In this context, the purpose of this article is to analyze this new form of outsourcing of the production called crowdsourcing, in order to determine whether it constitutes a licit form of productive decentralization.

Keywords: Sharing Economy; Digital Platforms; Crowdsourcing; New Technologies; Future of Work



Sumario

1. Introducción	134
2. La “uberización” de las relaciones laborales y el caso paradigmático de Uber	135
3. El modelo de externalización productiva en el nuevo entorno digital: <i>crowdsourcing</i>	136
4. La legalidad del <i>crowdsourcing</i> y su estrecha vinculación con el concepto de trabajador en el marco de plataformas virtuales	137
4.1. La generalización de los falsos autónomos en la uber economy	137
4.2. Las plataformas virtuales de la gig-economy no son meras empresas tecnológicas	142
4.3. <i>Crowdsourcing</i> : una modalidad lícita pero legalmente inviable de externalización productiva	143
5. Reflexiones finales	144
Referencias	144

Referencia normalizada

Ginès i Fabrellas, Anna (2018): “Crowdsourcing: una modalidad jurídicamente inviable de externalización productiva en el nuevo entorno digital”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 133-145. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.69>

1. Introducción

Las nuevas tecnologías han permitido la globalización de la *sharing economy* (*The Economist* 2013) o economía colaborativa; han posibilitado la creación de puntos de encuentro entre particulares para el intercambio de bienes y servicios infrutilizados a escala mundial (Comité Económico y Social Europeo 2014). Como establece Rachel Botsman, la “tecnología está permitiendo la confianza entre desconocidos. Ahora vivimos en una aldea global en la que podemos imitar los lazos que solían suceder cara a cara, pero a una escala y de una manera que nunca han sido posibles antes” (Botsman 2010). A modo de ejemplo, en la actualidad existen plataformas digitales como NeighbourGoods, que permite el préstamo de todo tipo de productos domésticos entre personas desconocidas; Couchsurfing, que permite el contacto entre viajeros y locales dispuestos a ofrecer alojamiento gratuito y compartir experiencias; Nightswapping, que permite el intercambio gratuito de alojamiento en casas de los usuarios; Bla-BlaCar conecta pasajeros para compartir coche y gastos de desplazamientos; Fon permite compartir gratuitamente redes wifi entre sus usuarios; RelayRides y Getaround, que facilitan el alquiler de coches entre particulares y Spinlister el alquiler de bicicletas entre vecinos.

En este contexto de la *sharing economy*, sin embargo, han aparecido numerosas plataformas digi-

tales, como Uber, Lift, Taskrabbit, Airbnb o Amazon Mechanical Turk (Ginès i Fabrellas 2016) que han tergiversado la esencia de la economía colaborativa (Botsman 2015; Hern 2015). Estas plataformas —manifestaciones de capitalismo postmoderno (Fernández 2016) o capitalismo de plataformas (Srniczek 2017)— han desarrollado verdaderos modelos de negocio y se han convertido en grandes empresas (Clampet 2015; Hill 2015) gracias a la incertidumbre provocada por la ausencia de regulación en materia de economía colaborativa. Mediante las nuevas tecnologías, estas plataformas descentralizan el servicio hacia un gran número de trabajadores autónomos —modalidad de externalización productiva conocida como *crowdsourcing*, objeto de estudio en el presente trabajo— que son contratados a demanda en el momento en que se produce la demanda o solicitud del servicio.

Esta modalidad de descentralización productiva ha provocado una huida del Derecho del Trabajo, por cuanto servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena en la actualidad pueden ser ofertados forma íntegramente descentralizada por trabajadores formalmente considerados trabajadores autónomos gracias a las nuevas tecnologías.

La duda que surge desde una óptica del Derecho del Trabajo, no obstante, es la calificación jurídica que debe otorgarse a la relación entre la empresa

y los prestadores de servicios y, en consecuencia, la legalidad del *crowdsourcing* como fórmula de externalización productiva. En este contexto, el objeto del presente artículo es analizar esta nueva modalidad de externalización de la producción surgida en el nuevo entorno digital denominada *crowdsourcing*, a fin de determinar si constituye una forma lícita de descentralización productiva.

2. La “uberización” de las relaciones laborales y el caso paradigmático de Uber

Las plataformas virtuales incluidas en la denominada *uber*, *on-demand* o *gig-economy* (de Stefano 2016; Hill 2015) han transformado, como se ha apuntado, la forma de prestación de servicios. Las nuevas tecnologías han permitido la aparición de una modalidad de externalización productiva inexistente hasta ahora denominada *crowdsourcing*, que ha provocado una importante huida del Derecho del Trabajo.

Deliveroo es un ejemplo paradigmático de la economía de plataformas o de la *gig-economy*. Como es bien sabido, siguiendo un sistema de funcionamiento similar al empleado por otras plataformas como Uber, Glovo o Stuart, se dedica a contactar usuarios con *riders* —denominación recibida por el empleo de la bicicleta— para el encargo de comida a domicilio o a la oficina. Los usuarios acceden a la App de la plataforma mediante sus *Smartphone* y seleccionan, entre los restaurantes que mantienen un convenio con la plataforma, la comida que desean y el lugar de entrega, generalmente, el domicilio o el lugar de trabajo. Posteriormente, la plataforma, mediante el uso de un algoritmo, asigna esa tarea al *rider* que pueda entregar el pedido en el mínimo tiempo posible, que se dirige al restaurante en cuestión, recoge el pedido y los transporta —generalmente en bicicleta, aunque la plataforma también admite la motocicleta— hasta la dirección indicada para su entrega final al cliente. Una vez recibido el pedido, el pago del servicio por parte del cliente es realizado directamente a través de la App de la plataforma. Y, esta, periódicamente, abona a los *riders* la retribución correspondiente al número de servicios realizados menos un porcentaje en concepto de pago por acceso a la plataforma.

Los *riders* de Deliveroo son formalmente considerados trabajadores autónomos. En vez de mantener una relación contractual estable con la plataforma, son contratados en el momento exacto en que se produce la solicitud por parte de un cliente y únicamente para la realización del pedido concreto. La justificación de la consideración de los *riders* como trabajadores autónomos se encuentra en el hecho que deciden libremente el tiempo de trabajo —si bien informando previamente a la plataforma—, emplean su propio medio de transporte, asumen los gastos del servicio y perciben una prestación económica directamente proporcional al número de servicios realizados.

Como puede observarse, la forma de prestación de servicios que emplean las plataformas virtuales mediante el *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* ha introducido cambios importantes en la forma de trabajo, modificando la distribución del riesgo de la actividad económica (Rogers 2015) y atribuyéndola al último eslabón de la cadena productiva (Dagnino 2015). En este sentido, las características de (i) libertad de los prestadores de servicios para determinar el horario, el volumen y el momento de la prestación de servicios, (ii) la utilización de medios de producción propios y (iii) la asunción de los costes derivados de la actividad económica, asimilan claramente dichas formas de prestación de servicios con el trabajo autónomo o por cuenta propia. Estas características permiten a las plataformas justificar la ausencia de una relación laboral con sus colaboradores y, en consecuencia, excluir toda responsabilidad laboral y de Seguridad Social.

La utilización de trabajadores autónomos para la prestación de servicios en el marco de dichas plataformas on-line ha generado una importante huida del Derecho del Trabajo. Formas estables de empleo están siendo sustituidas por relaciones de trabajo por cuenta propia (Dagnino 2015). Servicios que anteriormente eran prestados por trabajadores por cuenta ajena, en la actualidad y gracias a las nuevas tecnologías, pueden desarrollarse de forma íntegramente descentralizada mediante trabajadores autónomos.

Esta huida del Derecho del Trabajo no es una cuestión baladí, por cuanto supone una reducción en los estándares de protección social, en tanto que las relaciones de trabajo autónomo no están protegidas por la normativa laboral ni las garan-

tías propias del trabajo por cuenta ajena. En consecuencia, a los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas virtuales —formalmente considerados trabajadores autónomos— no les resultan de aplicación las disposiciones legales en materia de salario mínimo, jornada máxima, horas extraordinarias, prevención de riesgos laborales, protección pública de Seguridad Social, reconocimiento de derechos colectivos, etc. (Rogers 2015).

3. El modelo de externalización productiva en el nuevo entorno digital: *crowdsourcing*

La descentralización productiva es una práctica empresarial ampliamente conocida y practicada en el mercado de trabajo, que encuentra amparo constitucional en la libertad de empresa (artículo 38 CE). Sin embargo, el modelo de externalización productiva empleado en el nuevo entorno digital denominado *crowdsourcing* y basado en la íntegra externalización de la actividad económica mediante trabajadores autónomos encuentra características hasta el momento desconocidas y únicamente posible mediante el uso de nuevas tecnologías.

El modelo de externalización productiva empleado se configura por tres requisitos, que constituyen, desde mi punto de vista, la clave del éxito de estas plataformas virtuales.

En primer lugar, las plataformas virtuales dividen la prestación de servicios en tareas individuales o *microtasks* (Molina 2015). Esto es, en vez de ofrecer un servicio de forma íntegra, estas empresas de base tecnológica dividen el trabajo en tareas de corta duración, individuales e independientes. A modo de ejemplo y siguiendo con el caso paradigmático de Deliveroo, en vez de ofrecer el servicio de reparto de comida de forma íntegra como un único servicio, se ofrecen los repartos y pedidos de forma individualizada.

En segundo lugar, cada una de estas *microtasks* es externalizada a un número muy elevado de trabajadores autónomos. Así, más allá de externalizar con una única empresa o trabajador por cuenta propia el servicio de una forma más o menos esta-

ble, las nuevas tecnologías permiten la íntegra externalización de la actividad económica a un número elevado de trabajadores autónomos. Mediante un llamamiento o convocatoria abierta, la prestación de servicios es externalizada a un gran número de trabajadores autónomos. El objetivo de estas plataformas es contar con un número suficientemente elevado de prestadores de servicio para garantizar poder atender, en todo momento, a la demanda existente. Como se ha apuntado anteriormente, este modelo de externalización productiva ha recibido la denominación de *crowdsourcing* (Howe 2006), derivado del término *crowd*, que en inglés significa multitud.

En tercer lugar, las nuevas tecnologías permiten la contratación de trabajadores autónomos *on-demand* (*The Economist* 2015). Esto es, los trabajadores autónomos son contratados para la prestación del servicio en el momento preciso en que se produce la demanda o solicitud del servicio por parte del cliente y únicamente por la duración de ese servicio en concreto (Dagnino 2015). Por consiguiente, estas plataformas virtuales, más allá de contratar a trabajadores autónomos para la prestación de servicios, esta contratación se limita en el tiempo al momento exacto de la realización del servicio concreto, reduciendo así drásticamente los costes empresariales asociados a períodos de inactividad o improductivos (Bergvall-Kåreborn y Howcroft 2014; Prassl y Risak 2016).

La íntegra externalización de una actividad económica —disponible mediante, por ejemplo, la suscripción de un contrato civil de arrendamientos de servicio con una empresa o trabajador autónomo— era una práctica conocida y habitual en las relaciones laborales. Sin embargo, las nuevas tecnologías han ido más allá al permitir que esta íntegra descentralización productiva pueda producirse a un elevado número de trabajadores autónomos y limitada al tiempo de prestación del servicio, reduciendo así la duración de cada proceso de descentralización.

El *crowdsourcing* y la contratación *on-demand* introducen un nuevo modelo de externalización productiva desconocido hasta la actualidad. Sin perjuicio de las ventajas empresariales que puedan existir —mejora de la intermediación entre oferta y demanda, reducción de costes de transacción (Rogers 2015), explotación de economías de red (Doménech Pascual 2015), mayor flexibilidad en

la gestión del tiempo de trabajo (Bergvall-Kåreborn y Howcroft 2014; Prassl y Risak 2016), etc.—, este modelo productivo genera consecuencias negativas desde un punto de vista laboral y social, al permitir la substitución de formas más o menos estables de trabajo subordinado por trabajo por cuenta propia; al generar una huida del Derecho del Trabajo.

4. La legalidad del *crowdsourcing* y su estrecha vinculación con el concepto de trabajador en el marco de plataformas virtuales

El objetivo del presente trabajo es, como se ha apuntado anteriormente, determinar si esta nueva modalidad de externalización de la producción surgida en el nuevo entorno digital denominada *crowdsourcing* es una forma lícita de descentralización productiva. Sin embargo, la determinación de la legalidad del *crowdsourcing* se encuentra estrechamente ligada al debate doctrinal y jurisprudencial surgido en torno a la calificación jurídica que debe atribuirse a la relación entre las plataformas digitales y los trabajadores autónomos que prestan servicios en el marco de las mismas.

En el presente apartado se analiza el debate judicial y doctrinal existente en el marco de las plataformas virtuales en cuanto a la relación jurídica de los prestadores de servicio para determinar si, desde el punto de vista del Derecho Laboral, estos prestadores de servicio deben calificarse como verdaderos trabajadores autónomos o, por el contrario, deben considerarse trabajadores por cuenta ajena. En su caso, y como se analiza también en este apartado, la calificación de los prestadores de servicio como falsos trabajadores autónomos conllevará consecuencias sobre la naturaleza de estas plataformas como meras empresas tecnológicas y la legalidad del *crowdsourcing* como modalidad lícita de externalización productiva.

4.1. La generalización de los falsos autónomos en la *uber economy*

El artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre) define trabajadores por cuenta ajena como

aquellos que “voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”, configurándose así las cuatro notas de laboralidad: ajenidad, subordinación y dependencia jurídica, voluntariedad y onerosidad (del Rey y Martínez Fons 2013).

Delimitar la prestación de servicios por cuenta ajena y por cuenta propia requiere un análisis caso por caso, como consecuencia de la doctrina consolidada del Tribunal Supremo de la irrelevancia del *nomen iuris*, según la cual:

La naturaleza de los contratos no se determina por la denominación que le otorgan las partes, sino por la realidad de las funciones que en su virtud tengan lugar, por ello, si estas funciones entran dentro de lo previsto en el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, el contrato tendrá índole laboral cualquiera que sea el nombre que los contratantes le dieran.¹

No es posible establecer *a priori* normas o principios generales de la existencia de trabajo por cuenta ajena, por cuanto existen actividades económicas que pueden “organizarse en régimen laboral, con sujeción a un contrato de trabajo y sometida a la organización de la empresa, o por el contrario de forma autónoma, al amparo de un contrato civil de arrendamiento de servicios”.² Por consiguiente, para determinar la existencia de un trabajador por cuenta ajena, resulta necesario analizar los derechos y obligaciones que se derivan de la relación laboral y su inclusión en la definición del artículo 1.1 ET, no gozando el contrato suscrito entre las partes de carácter constitutivo en cuanto a su naturaleza.

Las notas características de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica resultan esenciales para delimitar la prestación de servicio por cuenta ajena y por cuenta propia.³ Las nuevas tecnologías

¹ STS, 4ª, 25.1.2000 (RJ 2000/1312; MP: Leonardo Bris Montes).

² STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Alvarez Cruz).

³ STS, 4ª, 7.10.2009 (RJ 2009/5663; MP: Mariano Sampietro Corral) y 29.11.2010 (RJ 2011/1355; MP: Mª Luisa Segoviano Astaburuaga), entre otras.

y los procesos de descentralización productiva sufridos en el mercado laboral han flexibilizado estas notas y han restado relevancia jurídica a indicios —como el lugar y momento de la prestación de servicios— hasta entonces determinantes. En este sentido, la flexibilidad y libertad horaria no excluyen necesariamente la relación laboral siempre que concurren otras manifestaciones de subordinación y dependencia jurídica, tales como, por ejemplo, la sujeción a objetivos fijados por la empresa (Martín Valverde, Rodríguez- Sañudo y García Murcia 2013).⁴ El trabajo por cuenta ajena, según ha declarado el Tribunal Supremo, no es incompatible con un espacio —incluso amplio— de autonomía del trabajador para el desarrollo de la actividad profesional. “Esta Sala ha declarado la existencia de relación laboral en supuestos de amplia libertad de horario que no desvirtúa la existencia del requisito de dependencia, para la que no es necesaria la concurrencia de una subordinación absoluta, sino únicamente la inclusión en el ámbito organicista y rector”.⁵

No obstante, las formas de trabajo surgidas en el nuevo entorno digital han introducido elementos adicionales de flexibilidad —tales como la propiedad de los medios de producción, la asunción de los costes de la actividad económica y la libertad en la determinación de la jornada— que dificultan su encaje en la definición tradicional de trabajador por cuenta ajena. Estos elementos son, efectivamente, propios del trabajo por cuenta propia. Sin embargo, desde la perspectiva del Derecho del Trabajo debe cuestionarse si los prestadores de servicio son verdaderos trabajadores autónomos o, por el contrario, deben calificarse como trabajadores por cuenta ajena por concurrir —aunque alteradas— las notas características de la relación laboral.

Son muchos los pronunciamientos judiciales y administrativos actualmente disponibles que han analizado el modelo de negocio de las plataformas

⁴ STS, 4ª, 19.7.2002 (RJ 2002\9518; MP: Luis Ramón Martínez Garrido).

⁵ STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

Más recientemente, véase, por todas, STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel) y 19.2.2014 (RJ 2014/2075; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

digitales y la calificación jurídica de los prestadores de servicio que actúan en el marco de estas plataformas, declarando la existencia de una relación laboral. A modo de ejemplo, respecto la plataforma Uber, debe destacarse la decisión de la *California Labor Commission* de 6 de junio de 2015 en el caso *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*,⁶ la decisión del *United States District Court, Northern District of California* de 11 de marzo de 2015 en el caso *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*,⁷ la decisión de la *Bureau of Labor and Industries of the State of Oregon* de 14 de octubre de 2015, la decisión de 1 de junio de 2015 *California Unemployment Insurance Appeals Board*⁸ y, más recientemente, la decisión del *Employment Tribunal* de 28 de octubre de 2016 en el caso *Mr. Y. Aslam, Mr. J. Farrar et al. vs. Uber*.⁹ En el ordenamiento jurídico español, es esencial mencionar el informe de la *Inspecció de Treball de Catalunya* de 9 de marzo de 2015 también respecto la plataforma Uber¹⁰ y, más recientemente, las actas de la Inspección de Trabajo de Valencia de 19 de diciembre de 2017¹¹ o la sentencia del Juzgado de lo Social nº 6 de Valencia de 1 de junio de 2018¹² respecto la plataforma Deliveroo.

Resumidamente, estas decisiones afirman que, aunque alteradas, concurren las notas características de la relación laboral. Así, los supuestamente trabajadores autónomos que prestan servicios en el marco de estas plataformas virtuales no gozan de una auténtica organización empresarial propia y autónoma, por cuanto se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de la plataforma virtual y no asumen el riesgo y ventura de la actividad.¹³

⁶ Case no. 11-46739 EK (2015).

⁷ No. C-13-3826 EMC (2015).

⁸ Case no. 5371509 – Reopened.

⁹ Case No. 2202550/2015.

¹⁰ Núm. expediente 8/0025767/14.

¹¹ Núm. referencia 462017008125108.

¹² Sentencia núm. 244/2018.

¹³ Para un estudio detallado de las resoluciones judiciales y administrativas respecto la plataforma Uber, véase Ginès i Fabrellas, A. y Gálvez Duran, s., “*Sharing economy v. uber economy* y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los traba-

En primer lugar, aunque formalmente considerados trabajadores autónomos, las decisiones judiciales y administrativas analizadas consideran que los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas virtuales se encuentran sujetos a la dirección, organización y control de la plataforma virtual.

Una de las características esenciales de la prestación de servicios en el marco de estas plataformas es la libertad en la determinación del volumen y momento de trabajo y ésta constituye, ciertamente, un claro indicio de trabajo por cuenta propia. Sin embargo, las decisiones mencionadas anteriormente concluyen que la plataforma indirectamente establece una prestación de servicios mínima e incentiva a la prestación de servicios dentro de un horario concreto. En este sentido, por ejemplo, Uber se reserva el derecho de desactivar —término utilizado para hacer referencia a la revocación del acceso de la plataforma virtual— a aquellos trabajadores que no se conecten durante un período prolongado de tiempo. Asimismo, promociona, mediante incentivos económicos, una actividad mínima y la prestación de servicios en los horarios, los días y las zonas geográficas de máxima demanda. Similarmente, la plataforma Deliveroo también incluye formas indirectas de control del tiempo de trabajo de los *riders*. En este sentido, Deliveroo exige que los *riders* comuniquen con anterioridad su disponibilidad en los turnos fijados por la plataforma —esencialmente, turnos de comidas de 12.30 a 16.30h, meriendas de 16.30 a 20h y cenas de 20h a medianoche). Sin embargo, es la plataforma la que realiza la asignación final de cada *rider* a las distintas franjas horarias, sin que necesariamente coincida con las preferencias manifestadas. Además, no permite cambios de horario —solamente intercambios entre *riders* y siempre con la autorización de la plataforma. Además, Deliveroo también ofrece incentivos económicos los *riders* que se acceden a la App durante las franjas horarias de más demanda.

La sujeción de los prestadores de servicio a la dirección y organización empresarial también se observa en el control de la actividad y rendimiento por parte de la plataforma. A modo de ejemplo,

la plataforma Deliveroo emplea el sistema de geolocalización utilizado por cada *rider* como forma para controlar los tiempos de entrega y las rutas elegidas para realizar cada uno de los pedidos y, en base a la información obtenida, dar instrucciones para mejorar el rendimiento de los *riders*.

La plataforma Uber —previo a la utilización de licencias VTC para la prestación del servicio de transporte de pasajeros— también empleaba formas de dirección, organización y control de los conductores adscritos a su plataforma. Así, los conductores debían superar un proceso de selección, consistente en una entrevista con un/a empleado/a de Uber y, en ocasiones, un examen de conocimiento de la ciudad. Además, Uber prohibía expresamente a sus conductores subcontratar a terceras personas o ceder la aplicación a otro conductor sin autorización escrita. La prestación de servicios se convierte, por tanto, en personalísima, característica propia del trabajo por cuenta ajena.¹⁴

El control indirecto de la actividad desarrollada por los prestadores de servicio también se observa en la estipulación de instrucciones sobre la forma de prestación del servicio por parte de la plataforma. A modo de ejemplo, la plataforma Uber facilita recomendaciones a los conductores sobre la importancia de vestir profesionalmente, abrir la puerta al cliente, apagar la radio o reproducir música clásica o jazz suave en los trayectos con clientes o, incluso, acompañar a los clientes con un paraguas en días de lluvia. Similarmente, la plataforma Deliveroo también ofrece instrucciones o recomendaciones sobre como transportar y entregar los pedidos y qué actitud mantener a la hora de entregar el pedido al cliente (por ejemplo, llamar una primera vez, esperar respuesta, quitarse el casco al efectuar la entrega del cliente, etc.) Aunque formalmente establecidas como recomendaciones, las decisiones judiciales y administrativas analizadas las han asemejado a verdaderas instrucciones empresariales. En tanto que públicas y accesibles para los potenciales clientes, estas recomendaciones devienen un estándar de calidad para los usuarios y, por consiguiente, devienen instrucciones empresariales indirectas.

adores en el nuevo entorno digital”, *InDret*, nº 1, 2016, p 1-44.

¹⁴ STS, 4ª, 3.5.2011 (RJ 2011\4506; MP: Rosa María Virolés Piñol).

En ocasiones, los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas digitales de la *gig-economy*, adicionalmente, se encuentran sujetos a un sistema de control permanente. En este sentido, son muchas las plataformas que ha diseñado e implementado un sistema para obtener *feedback* de los clientes, permitiéndoles después de cada trayecto o pedido evaluar el servicio y atribuyendo una puntuación al prestador del servicio. Esta puntuación permite proporcionar información a futuros usuarios sobre la calidad del servicio. Sin embargo, es también utilizada por parte de la plataforma para tomar decisiones empresariales. En este sentido, por ejemplo, Uber se reserva el derecho de desconectar de la plataforma a aquellos conductores que no alcanzan una puntuación mínima de 4,5. El control empresarial, el establecimiento de niveles mínimos de rendimiento y la sanción de los trabajadores que no cumplen con los mismos son claras manifestaciones de laboralidad.¹⁵

En segundo lugar, los pronunciamientos judiciales y administrativos analizados entienden que los prestadores de servicio que actúan en el marco de estas plataformas virtuales no disponen de una auténtica organización empresarial propia y autónoma. Sin perjuicio de emplear infraestructura propia y asumir los gastos derivados de la prestación de su servicio, los prestadores de servicio se encuentran sujetos a las órdenes, dirección y control de la plataforma, sin que su actividad pueda considerarse una actividad empresarial propia y autónoma.

Asimismo, la ausencia de una auténtica organización empresarial propia y autónoma se refleja también en la imposibilidad de desarrollar oportunidades de negocio fuera de la plataforma virtual (Rogers 2015). En este sentido, muchas plataformas prohíben a los prestadores de servicio contactar con clientes fuera de la aplicación —constituyendo una causa para una suspensión inmediata— ni exportar el servicio fuera del ámbito geográfico determinado por la propia plataforma.

En tercer lugar, la existencia de una relación laboral entre la plataforma digital y los prestadores de

servicio también se justifica por la existencia de ajenidad en la actividad económica, dada la no asunción por parte de los prestadores de servicio del riesgo y ventura de la actividad económica.

Una de las características esenciales de la prestación de servicios que, como se ha analizado anteriormente, permite defender la existencia de una relación de trabajo autónomo es la utilización de medios de producción propios y la asunción de los costes de la actividad por parte de los prestadores de servicios. Ciertamente, como se ha analizado anteriormente, los *riders* de Deliveroo realizan la prestación de servicios mediante medio de transporte propio —bicicleta o motocicleta—, asumen los costes de la prestación de servicios y reciben una contraprestación económica directamente proporcional al número de pedidos realizados.

Sin embargo, las resoluciones judiciales y administrativas analizadas entienden que la poca entidad, cuantitativa y cualitativa, de dichos medios de producción impide afirmar la asunción del riesgo y ventura de la actividad. Los medios de producción verdaderamente relevantes en el marco de la actividad económica es la App o la plataforma virtual que permite el contacto entre usuarios y conductores. La misma argumentación cabe hacer en cuento a la asunción de los costes derivados de la prestación de servicios. Si bien es cierto que los prestadores de servicio asumen los costes derivados de su actividad, es la plataforma la que asume los verdaderos costes —y, por consiguiente, el riesgo— de la actividad productiva; esto es, los costes de creación, desarrollo y mantenimiento de la plataforma virtual, configuración del algoritmo que permite la asignación de tareas y gestión de los datos generados por la plataforma.

La ajenidad en la prestación de servicios también se observa en el sistema de retribución generalmente establecido entre la plataforma y los prestadores de servicio, que supone una apropiación de los beneficios derivados de la actividad productiva. En este sentido, no existe una libre fijación de precios por parte de los prestadores de servicio, sino que es la plataforma quién, de forma unilateral y uniforme para todos los prestadores de servicio, determina los precios de cada pedido. También es la plataforma la que fija el porcentaje que deben abonar los prestadores de servicio en concepto de acceso a la App, reservándose el derecho de modificar el mismo en cualquier mo-

¹⁵ Véase, entre otras, STS, 4ª, 29.12.1999 (RJ 1999/1427; MP: Fernando Salinas Molina).

mento. Y, finalmente, es la plataforma quien recibe el pago del servicio directamente de los clientes, cargando el importe automáticamente a la tarjeta de crédito de cada cliente al finalizar el trayecto, sin que exista ningún tipo de intervención por parte de los prestadores de servicio. Factores, todos ellos, que constituyen indicios de relación laboral.¹⁶

Adicionalmente, la toma de decisiones económicas, estratégicas y comerciales de la actividad económica corresponde a la plataforma y no a los prestadores de servicios. Mediante la adopción de decisiones relacionadas con la fijación de precios, determinación de zonas geográficas, estrategias de marketing, clientes potenciales, determinación de franjas horarias, etc., la plataforma interviene en la actividad económica, correspondiendo a los prestadores de servicio únicamente la ejecución del servicio en atención a la estrategia empresarial fijada por la plataforma. Asimismo, es la plataforma quien se relaciona con los clientes, al ofrecer el servicio directamente a los clientes mediante la descarga de la aplicación, recolectar la información de los clientes, gestionar la contratación de cada trayecto mediante la aplicación y cobrar el importe del viaje.

A modo de resumen, las decisiones judiciales y administrativas analizadas concluyen que existe una relación laboral entre la plataforma y los prestadores de servicio al concurrir las notas características del trabajo por cuenta ajena. Aunque ciertamente debilitadas y alteradas, es posible apreciar la existencia de las notas de ajenidad y subordinación y dependencia jurídica en la relación entre conductores y Uber o *riders* y Deliveroo. La ausencia de una organización empresarial autónoma y propia de los prestadores de servicio, su sujeción a la dirección, organización y control de la plataforma virtual y la no asunción del riesgo y ventura de la actividad por parte de los prestadores de servicio excluye su consideración como verdaderos trabajadores autónomos.

Téngase en cuenta, no obstante, que existen algunos pronunciamientos contrarios a la calificación

¹⁶ Por todas, véase, STS, 4ª, 11.4.1990 (RJ 1990/3460; MP: Enrique Álvarez Cruz), 29.12.1999 (RJ 2000/1427; MP: Fernando Salinas Molina) y STS, 4ª, 6.10.2010 (RJ 2010/5017; MP: Manuel Ramón Alarcón Caracuel).

como laboral de la relación entre los prestadores de servicio y las plataformas, por entender que la libertad en la determinación del tiempo de trabajo, la utilización medios propios y la asunción de los costes asociados a la actividad tienen entidad suficiente para descartar la existencia de laboralidad. En este sentido, destacan la resolución del *Fair Work Commission de Australia* de 8 de diciembre de 2017¹⁷, la resolución del *Conseil des Prud'Hommes* de París de 29 de enero de 2018, la sentencia del *Tribunale di Milano* de 10 de septiembre de 2018¹⁸ o, en el ordenamiento jurídico español, la sentencia del Juzgado de lo Social nº 39 (refuerzo) de Madrid de 2 de septiembre de 2018¹⁹.

No obstante, desde mi punto de vista, existen argumentos suficientes para apreciar la existencia de una relación laboral entre los prestadores de servicio y las plataformas digitales. Es cierto que factores típicamente característicos del trabajo autónomo se han insertado en el trabajo mediante plataformas digitales, esencialmente, la libertad en la determinación del tiempo de trabajo, la utilización de medios productivos propios y la asunción de los costes de la actividad. Es cierto, por tanto, que elementos característicos del trabajo asalariado han perdido relevancia en el nuevo entorno digital. Sin embargo, otros elementos — denominados por la doctrina como nuevos indicios de laboralidad (Todolí 2017)— están adquiriendo gran relevancia en la configuración del trabajo por cuenta ajena. Nuevos indicios de control indirecto del tiempo de trabajo y de la prestación de servicios, de asignación del trabajo mediante algoritmos, de propiedad de la infraestructura productiva —propiedad de la plataforma, del algoritmo y de los datos— y de relación con el mercado —toma decisiones estratégicas y empresariales, marca, etc.— resultan esenciales para apreciar la subordinación y ajenidad en la prestación de servicios en plataformas digitales.

Por todo lo anterior, desde mi punto de vista la relación entre la plataforma digital de la *gig-economy* y los prestadores de servicio debe ser

¹⁷ Asunto *Kaseris v Rasier Pacific V.O.F* ([2017] FWC 6610).

¹⁸ Sentencia núm. 1853/2018.

¹⁹ Sentencia núm. 284/2018.

considerada, indudablemente, como una relación laboral de trabajo asalariado.

4.2. Las plataformas virtuales de la gig-economy no son meras empresas tecnológicas

La calificación jurídica de la relación entre plataformas virtuales y prestadores de servicios como una relación laboral por cuenta ajena conlleva una primera consecuencia en cuanto a la naturaleza de estas plataformas.

Las plataformas virtuales alegan ser meras empresas tecnológicas que limitan su actividad a la creación y desarrollo de una App o software que posteriormente ofrecen a clientes y trabajadores autónomos para que, libremente, contraten la prestación de servicios.²⁰ Esto es, manifiestan actuar como meras bases de datos que limita su actividad a la creación y puesta a disposición de dicha App o plataforma para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda, sin incidir en la prestación de servicios.

No obstante lo anterior, los pronunciamientos judiciales y resoluciones administrativas disponibles en la actualidad en relación con esta cuestión, así como un sector de la doctrina (Ginès i Fabrellas y Gálvez Durán 2016; Todolí 2015), entienden que dichas plataformas no pueden ser consideradas meras empresas tecnológicas, por cuanto actúan como prestadores del servicio que ofrecen en sus Apps o páginas web; intervienen en la actividad económica.

En este sentido, la decisión de *United States District Court (Northern District of California)* en el asunto *O'Connor et al. v. Uber Technologies, Inc.*²¹ concluye que Uber no puede ser considerada una mera empresa tecnológica, por cuanto no se abstiene de intervenir en la prestación de servicios respecto la comercialización del servicio que ofrece, la regulación y supervisión del rendimiento de los conductores o la fijación de precios. Similarmente, la *California Labor Commission* en

el asunto *Barbara Ann Berwick v. Uber Technologies, Inc.*²² establece que Uber no actúa como una plataforma tecnológica neutral que facilita la transacciones entre pasajeros y clientes, sino que está involucrada en cada aspecto de la operación.

En este sentido se ha pronunciado también el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en sus sentencias de 20 de diciembre de 2017²³ y de 10 de abril de 2018.²⁴ El tribunal declara que la plataforma Uber debe tener la consideración de empresa de servicio y no de mera empresa tecnológica, por cuanto “no se limita a un servicio de intermediación consistente en conectar, mediante una aplicación para teléfonos inteligentes, a un conductor no profesional que utiliza su propio vehículo con una persona que desea realizar un desplazamiento urbano”. Es decir, según el tribunal Uber debe considerarse una empresa que ofrece un servicio de transporte, dado que “ejerce una influencia decisiva sobre las condiciones de las prestaciones efectuadas por estos conductores”.

Como se ha apuntado anteriormente, la calificación jurídica de los prestadores de servicio en el marco de estas plataformas digitales influye significativamente en su consideración como empresas tecnológicas o empresas proveedoras de un servicio. Así, la intervención en la actividad económica mediante el establecimiento de recomendaciones para la realización de la actividad, la fijación de precios, el cobro directo del servicio a los clientes, la asunción de un porcentaje de cada transacción, la adopción de decisiones estratégicas respecto la actividad económica, el establecimiento de sistemas de *feedback* de los clientes y su empleo para controlar la calidad del servicio proporcionado, son elementos utilizados para, tanto, declarar la existencia de relación laboral con los prestadores de servicio, como descartar la naturaleza de estas plataformas como meras empresas tecnológicas.

²⁰ A modo de ejemplo, *Uber Terms and Conditions* expresamente establece que Uber no es una empresa que provea servicios de transporte y, por consiguiente, excluye toda responsabilidad derivada de los servicios prestados por sus conductores (www.uber.com/legal/usa/terms; última consulta: 20.9.2016).

²¹ Case no C-13-3826 EMC, de 11 de marzo 2015.

²² Case no. INC 11-46739 EK (2015), de 3 de junio de 2015.

²³ Asunto Asociación Profesional Élite Taxi v. Uber Systems Spain, S.L. (C-434/15).

²⁴ Asunto Uber France SAS v. Nabil Bensalem (C-320/26).

4.3. Crowdsourcing: una modalidad lícita pero legalmente inviable de externalización productiva

La segunda consecuencia que se deriva de la calificación jurídica de la relación entre plataformas digitales y prestadores de servicios como una relación laboral afecta a la legalidad del *crowdsourcing* como modalidad de externalización productiva.

En atención a la libertad de empresa consagrada en el artículo 38 CE, la subcontratación o descentralización productiva es una modalidad lícita de organización de la producción. El ordenamiento jurídico-laboral español no prohíbe ni limita la subcontratación o externalización productiva — con la única excepción del sector de la construcción²⁵, más allá de atribuir responsabilidades empresariales en supuestos de subcontratación de la propia actividad (artículo 42 ET). En consecuencia, las empresas tienen libertad para subcontratar con otra u otras empresas o con trabajadores autónomos aquella o aquellas partes de su actividad que estimen oportunas, admitiéndose, incluso, la subcontratación de la totalidad de su actividad.

En tanto que la subcontratación de obras o servicios a uno o varios sujetos es legal, es obligado afirmar que también es legal la descentralización productiva a un número muy elevado de trabajadores autónomos mediante el *crowdsourcing*. La legalidad de la descentralización productiva no viene condicionada por el número de empresas o trabajadores autónomos mediante los que se contrata la realización de un servicio. Por consiguiente, debe concluirse que, *a priori*, el *crowdsourcing* es una modalidad lícita de externalización productiva.

Sin embargo, y aunque pueda parecer un contrasentido, el *crowdsourcing* no es, a mi entender, una modalidad jurídicamente viable de organización de la producción.

La intervención de las plataformas en la actividad económica que ofrecen —mediante fijación de precios, establecimiento de instrucciones, organización de la prestación del servicio, introducción

de sistemas de evaluación y control de los prestadores de servicios, etc.— tiene, como se ha analizado anteriormente, dos consecuencias importantes: la calificación de los prestadores de servicio como trabajadores por cuenta ajena y la imposibilidad de considerar dichas plataformas virtuales meras empresas tecnológicas. Adicionalmente, esta intervención de las plataformas virtuales en la actividad económica genera una tercera consecuencia que es la consideración del *crowdsourcing* como una modalidad legalmente inviable de externalización productiva.

En primer lugar, en tanto que los prestadores de servicios en el marco de estas plataformas virtuales tienen la consideración de trabajadores autónomos, se convierten en trabajadores internos y no externos de la empresa. No existiendo, por tanto, una externalización productiva en sentido estricto.

Así, la utilización del *crowdsourcing* como forma de organización de la producción, aunque legalmente lícito, es jurídicamente inviable por cuanto contribuye, en la práctica, al fraude en la contratación de trabajadores autónomos. Emplear el *crowdsourcing* e intervenir en la actividad económica resultan, *de facto*, prácticas incompatibles. Para poder garantizar una mínima calidad y homogeneización en el servicio ofrecido, las plataformas digitales intervienen en la prestación de servicios mediante la impartición de instrucciones concretas, el establecimiento de objetivos mínimos de calidad, la introducción de sistemas de verificación del cumplimiento de dichos objetivos por parte de los prestadores del servicio, etc. El detalle y nivel de concreción que requiere poder ofrecer un servicio con una mínima homogeneidad y calidad se traduce en la existencia de una relación laboral. Como se ha analizado anteriormente, es precisamente esta intervención en la prestación de servicios por parte de las plataformas virtuales la que determina la existencia de las características propias de la relación laboral.

En segundo lugar, sin embargo, tampoco en el caso que la plataforma digital renuncie a toda intervención en la prestación de servicios sería el *crowdsourcing* una modalidad legalmente viable de externalización de la producción. En este caso, por cuanto, técnicamente, no existiría externalización productiva ni, por tanto, *crowdsourcing*. En el caso que la plataforma virtual no interviniere

²⁵ Véase Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción.

se en la prestación del servicio, tendría la consideración de verdadera empresa tecnológica que limita su actividad a la creación y desarrollo de una plataforma virtual que posteriormente es puesta a disposición de los usuarios para facilitar el libre contacto entre oferta y demanda de un servicio. En este supuesto, al no proporcionar la plataforma un servicio en concreto, sino limitarse a la puesta a disposición de la plataforma, no estaría, *per se*, descentralizando ninguna actividad económica.

Por consiguiente, el *crowdsourcing* —entendida como la externalización de toda la actividad económica a un número muy elevado de trabajadores autónomos— resulta una forma de externalización productiva incompatible con verdaderas formas de trabajo autónomo. Y, en consecuencia, una modalidad jurídicamente inviable de externalización de la producción.

5. Reflexiones finales

Las plataformas virtuales que operan en el marco de la *on-demand economy* han transformado la prestación de servicios al introducir el *crowdsourcing*: una nueva modalidad de descentralización productiva que permite la íntegra externalización de la actividad económica a un número elevado de trabajadores autónomos que son contratados a demanda.

Sin embargo, el análisis realizado en las páginas anteriores, constata que la declaración de laboralidad de la relación entre estas plataformas virtuales y los prestadores de servicio cuestiona la legalidad de este modelo de externalización productiva. Así, aunque técnicamente lícito, el *crowdsourcing* resulta una forma de externalización productiva incompatible con verdaderas formas de trabajo autónomo. La intervención en la prestación del servicio que se requiere para garantizar una mínima calidad y homogeneidad del servicio convierte a los formalmente trabajadores autónomos contratados mediante el *crowdsourcing* en trabajadores por cuenta ajena.

A modo de resumen, el modelo de organización de la producción en el nuevo entorno digital encuentra la siguiente disyuntiva: (a) las plataformas virtuales actúan como verdaderas empresas tecno-

lógicas que limitan su actividad a facilitar el contacto entre oferta y demanda sin intervenir en la actividad económica o (b) son empresas prestadoras de un servicio que intervienen en la actividad económica. En el primer caso planteado los prestadores de servicio sí tendrían la consideración de verdaderos trabajadores autónomos, mientras que en el segundo existiría una relación laboral por incluirse éstos dentro de su ámbito de dirección y organización y no asumir el riesgo y ventura de la actividad. En cualquier caso, en ninguno de los dos supuestos existiría externalización productiva alguna, resultando, en consecuencia, el *crowdsourcing* una modalidad legalmente inviable de externalización productiva.

Referencias

- Bergvall-Kåreborn, Birgitta; Howcroft, Debra (2014): “Amazon Mechanical Turk and the commodification of labor”. *New Technology, Work and Employment*, 29 (3), 213-223. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1111/ntwe.12038> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Botsman, Rachel (2010): “The case of collaborative consumption”, *TedxSydney*. https://www.ted.com/talks/rachel_botsman_the_case_for_collaborative_consumption [consulta 17 de octubre de 2018].
- Botsman, Rachel (2015): “Defining The Sharing Economy: What Is Collaborative Consumption – And What Isn’t?”, *Fastcoexist.com*, 27 de mayo. <https://www.fastcompany.com/3046119/defining-the-sharing-economy-what-is-collaborative-consumption-and-what-isnt> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Clampet, Jason (2015): “Airbnb’s New \$1 Billion Funding Would Value It At \$20 Billion”, *Skift*, 28 de febrero de 2015. <https://skift.com/2015/02/28/airbnbs-new-1-billion-funding-would-value-it-at-20-billion/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Comité Económico y Social Europeo (2014), «Consumo colaborativo o participativo: un modelo de sostenibilidad para el siglo XXI». https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=uriserv:OJ.C_2014.177.01.00.01.01.SPA [consulta 17 de octubre de 2018].
- Dagnino, Emmanuele (2015): “Uber law: perspectiva jurídico-laboral de la sharing / on-demand eco-

- nomy”. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, 3 (3), 1-31.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rld_e_adapt/article/view/303/0 [consulta 17 de octubre de 2018].
- de Stefano, Valerio (2016): “The rise of the «just-in-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». *Conditions of Work and Employment Series*, ILO, 71, 1-43.
http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---trav-ail/documents/publication/wcms_443267.pdf [consulta 17 de octubre de 2018].
- del Rey Guanter, Salvador; Martínez Fons, Daniel (2013): “Artículo 1. Ámbito de aplicación”, en del S. Rey Guanter (dir.), *Estatuto de los Trabajadores. Comentado y con jurisprudencia* (pp. 44-86). Madrid: La Ley, 3ª edición.
- Doménech Pascual, Gabriel (2015): “La regulación de la economía colaborativa. El caso Uber contra el taxi” *Revista CEFLEGAL*, 175-176, 61-104.
- Fernàndez, David (2016): “Paradoxes mòbils”, *Ara.cat*, 27 de febrero. https://www.ara.cat/opinio/que-no-del-al-MWC_0_1531046915.html [consulta 17 de octubre de 2018].
- Ginès i Fabrellas, Anna (2016): “Crowdsourcing sites y nuevas formas de trabajo. El caso de Amazon Mechanical Turk”. *Revista de Derecho Social y Empresa*, n6, 66-85.
- Ginès i Fabrellas, Anna; Gálvez Duran, Sergi (2016): “Sharing economy v. uber economy y las fronteras del Derecho del Trabajo: la (des)protección de los trabajadores en el nuevo entorno digital”. *Indret*, 1, 1-44.
http://www.indret.com/pdf/1212_es.pdf [consulta 17 de octubre de 2018].
- Hern, Alex (2015): “Why the term “sharing economy” needs to die”. *The Guardian*, 5 de octubre. [consulta 17 de octubre de 2018].
- Hill, Steven (2015): “The Future of Work in the Uber Economy. Creating a Safety Net in a Multi-Employer World” *Boston Review*, 22 de julio.
<https://www.theguardian.com/technology/2015/oct/05/why-the-term-sharing-economy-needs-to-die> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Howe, Jeff (2006): “The rise of crowdsourcing”. *Wired*, 1 de junio.
<https://www.wired.com/2006/06/crowds/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Martín Valverde, Antonio; Rodríguez- Sañudo Gutiérrez, Fermín; García Murcia, Joaquín (2013): *Derecho del Trabajo* (22ª ed.). Madrid: Tecnos.
- Molina, Javier (2015): “Los retos laborales de la “on-demand economy”: el caso Über”. *Cuatrecasas-blog.com*, 28 de octubre.
<https://blog.cuatrecasas.com/laboral/los-retos-laborales-de-la-on-demand-economy-el-caso-uber/> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Prassl, Jeremias. y Risak, Martin (2016): “Uber, TaskRabbit, & Co: Platforms as Employers? Rethinking the Legal Analysis of Crowdwork”, *Comparative Labor Law Policy Journal*, vol. 37, nº 3, p. 1-30.
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2733003 [consulta 17 de octubre de 2018].
- Rogers, Brishen (2015): “The Social Costs of Uber”. *The University of Chicago Law Review Dialogue*, 82, 85-102.
https://chicagounbound.uchicago.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1037&context=ucrlrev_online [consulta 17 de octubre de 2018].
- Srnicek, Nick (2017): *Platform capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- The Economist* (2013): “The rise of the sharing economy”, 9 de marzo.
<https://www.economist.com/leaders/2013/03/09/the-rise-of-the-sharing-economy> [consulta 17 de octubre de 2018].
- The Economist* (2015): “Workers on tap”, 3 de enero.
<https://www.economist.com/leaders/2014/12/30/workers-on-tap> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Todolí Signes, Adrián (2015): “El impacto de la “uber economy” en las relaciones laborales: los efectos de las plataformas virtuales en el contrato de trabajo”. *IUSLabor*, 3, 1-25.
<https://www.upf.edu/documents/3885005/3891266/Todoli.pdf/051aa745-0eea-42af-921f-dd20a7ebcf2c> [consulta 17 de octubre de 2018].
- Todolí Signes, Adrián (2017): Nuevos indicios de laboralidad como resultado de las nuevas empresas digitales. En M. C. Rodríguez-Piñero Royo y M. Hernández Bejarano (dirs.), *Economía colaborativa y trabajo en plataforma: realidades y desafíos* (pp. 223-241). Albacete: Editorial Bomarzo.

REVOLUCIÓN DIGITAL Y FUTURO DEL EMPLEO

DIGITAL REVOLUTION AND FUTURE OF EMPLOYMENT

Fausto Miguélez

*Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT); Institut d'Estudis del Treball (IET);
Universitat Autònoma de Barcelona*

fausto.miguel@uab.es

Resumen

Hace años que estamos ya en la economía digital, que afecta tanto a la producción y al empleo como a la vida cotidiana: teléfono móvil con gran amplitud de servicios, robots, empresas basadas en plataformas digitales, servicios digitalizados, son algunos de los fenómenos más evidentes. En este artículo se presentan algunos de los cambios de mayor relieve que esto puede provocar sobre el empleo. También se plantean los debates respecto a las políticas con las que se podría responder a tales cambios. Todo ello es fruto de una reciente investigación, publicada en el repositorio de la UAB.

Palabras clave: Economía digital; Revolución digital; Políticas públicas en la economía digital; Nueva estructura productiva; Formación a lo largo de la vida

Abstract

From years we are in the digital economy, which affects both production and employment as well as everyday life: mobile phones with a wide range of services, robots, companies based on digital platforms, digitalized services, are some of the most obvious phenomena. This article presents some of the most important changes that can have effects on employment. There are also debates about the policies which could be developed to face such changes. All this is the result of a recent investigation, published in the repository of the UAB.

Keywords: Digital economy; Digital revolution; Public policies in the digital economy; New productive structure; Lifelong training



Sumario

1. La revolución digital y la nueva economía	148
2. Algunos resultados de la investigación relativos a los cambios del empleo	151
2.1. Sobre la calidad del nuevo empleo	151
2.2. La digitalización empieza a cambiar muchas empresas	151
2.3. Empleos que se pueden perder y empleos que se pueden crear	152
2.4. Retos de futuro: empleo de mejor calidad	154
3. Nuevas políticas públicas para hacer frente a nuevos desafíos	154
3.1. Cambios en la estructura productiva, energía y comunicaciones	155
3.2. Gobernar los cambios tecnológicos y organizativos	157
3.3. Un camino hacia más inversiones públicas	157
3.4. El nuevo papel de la educación	158
3.5. La formación continua en las empresas	158
3.6. ¿Descentralizar las políticas activas para hacerlas más eficaces?	159
4. Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo	159
4.1. Los cambios que están teniendo lugar	159
4.2. Retos que se plantean	160
5. A modo de síntesis	160
Referencias	161

Referencia normalizada

Miguélez, Fausto (2018): "Revolución Digital Y Futuro Del Empleo". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 147-161. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.70>

1. La revolución digital y la nueva economía¹

Hablamos de revolución digital principalmente para referirnos a los cambios tecnológicos en la producción y, en consecuencia, en la vida cotidiana, que se dan desde los años 80-90 del siglo XX, específicamente el uso masivo de internet, de la robótica y de las plataformas digitales, el manejo de *big data*, la aplicación de la impresión 3D a la industria, la inteligencia artificial con la posibilidad de rutinizar, y por tanto automatizar, no sólo tareas manuales, sino también algunas tareas cognitivas.

Las formas de trabajar y los instrumentos utilizados para ello siempre han cambiado en manera notable la vida de los humanos. Residencia, movi-

lidad, educación, asociacionismo, pensamiento político, valores y actitudes han cambiado en relación con los cambios que se dan en la forma de transformar los materiales y ofrecer servicios a las empresas y a los particulares. De ello se han derivado nuevas necesidades y nuevas formas de consumo que han incrementado el empleo, por encima del que destruían las diversas oleadas tecnológicas. Desde ese universo, se ha configurado la política y ésta también ha influido en la producción y el trabajo y, por ende, en la vida. Ha sido un fenómeno multifactorial con influencias entrecruzadas. Así que los cambios tecnológicos y las respuestas a los mismos han abierto la puerta a otros cambios sociales de envergadura que, a su vez, han influido sobre los primeros en una cadena de interrelaciones; siempre ha sido así en los últimos dos siglos, al menos. Parecería que los ritmos ahora se podrían acelerar, aunque esa aceleración se podría dar en todos los puntos de la relación. ¿También en la política, en las instituciones y en el asociacionismo?, ¿También en la vida cotidiana? ¿También en las relaciones entre las personas?, ¿También en el significado del trabajo?

¹ Este artículo se basa en el informe de resultados de la investigación *La revolución digital en España. Impacto y retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*, que tuve ocasión de coordinar y que se puede consultar en Miguélez, (2018)

<https://ddd.uab.cat/record/190329>

Para centrarnos en el primer factor que ha ocupado esta investigación, la tecnología, quizá cabe esperar un cambio muy radical en el empleo: en lo físico y en lo relacional, pero también en el peso que tendrá en la vida de las personas: en el tiempo de trabajo, en la forma de jornada, en el lugar de trabajo, en las relaciones con otras personas. En contraposición, otras facetas de la vida ganarían protagonismo: ocio, relaciones personales, cuidado de uno mismo y de otros. Algunos expertos dicen que en el futuro cada trabajador y cada trabajadora tendrán un asistente robot: el que excava zanjas, el que construye casas, el economista, el ingeniero, el arquitecto, el jurista, el estudiante, el cocinero, el conductor, el que hace los trabajos domésticos, el médico y el enfermero. Quizá eso está en la línea de una de nuestras hipótesis en este estudio: que el robot no eliminará globalmente empleo —aunque en muchos casos particulares será así— sino que generalmente ayudará a los humanos a hacer con mayor rapidez y eficacia su trabajo; una combinación en la que el robot ha recibido el nombre de *cobot* en algunas ocasiones.

Todo ello está dando origen a una nueva economía, que se llama la economía digital. ¿Quiere decir esto que la nueva economía va a substituir la economía tradicional? Más bien se tratará de una acumulación que conserva partes de las fases anteriores, como ha sucedido históricamente. En la nueva economía que está creciendo desde hace algunas décadas aparecen nuevos factores, que condicionan fuertemente el empleo.

Hay una ampliación extraordinaria del volumen de información disponible y manejable (tanto información teórica como amplias bases de datos). Es una economía basada en la gran extensión del conocimiento, mayoritariamente trasladado a máquinas, gracias a algoritmos cada vez más complejos. Nunca las organizaciones habían podido procesar tantos datos en tan poco tiempo y cada vez con menos costes.

Es una economía compleja, mucho más que en cualquiera de las fases anteriores, aleatoria, impredecible hasta un cierto punto y sin pautas sistemáticas que provengan de un tipo de maquinaria, de un tipo de fuerza motriz, de un tipo de comunicación o de un tipo de organización; son complejidades que el análisis de la abundante información de alguna manera trata de subsanar,

aunque siempre en manera limitada. La complejidad y el carácter impredecible de la economía se trasladan al empleo tanto para pronosticar posible destrucción como para todo lo contrario o para determinar sus características. Justo para que ello no se traduzca en caos y conflicto, la producción y el empleo deberán seguir teniendo regulación pública, aunque cómo haya de ser ésta, es uno de los debates en este momento en el derecho laboral.

Esta fase de la economía se conjuga con la globalización. Por ejemplo, pequeñas empresas de servicios, además de las grandes, pueden llegar, mediante plataformas digitales, a países distintos de aquellos en los que tienen sus instalaciones. Esto quiere decir que pueden comprar o vender sus servicios en otros mercados, pero también utilizar trabajo de otros países; y, por supuesto, utilizar fuerza de trabajo del propio país en formas diversas de las tradicionales. A todo ello se añaden aspectos no menos importantes, como la cuestión impositiva (dónde pagan los impuestos las empresas digitales) y del riesgo de que se quiebre la confidencialidad de las informaciones (en los *big data* que acumulan dichas empresas), como se ha puesto en evidencia recientemente en los casos de Amazon o Facebook, para citar los dos más mediáticos.

El concepto mismo de industria y fábrica están cambiando, no sólo por los conocimientos incorporados que los bienes que ahí se producen pueden tener, sino porque gran parte de su actividad productiva puede estar situada en el ámbito de lo que conocemos como servicios. De manera que las fronteras entre los cuatro sectores productivos que hasta ahora nos han servido para ubicar las empresas —agricultura, construcción, industria y servicios— están empezando a aparecer con trazos borrosos, lo que tiene implicaciones diversas en la gestión del empleo, en la fiscalidad y en la organización de las empresas.

Pero parece demasiado simplista pensar que la cuarta revolución va a substituir a la tercera en poco tiempo, puesto que esta tampoco substituyó a la segunda radicalmente ni aquella a la primera. Junto con los zapatos ergonómicos que nos podrá elaborar un robot, después de tomarnos, a distancia, la medida del pie y la presión media de nuestra circulación sanguínea y los posibles cambios que ese pie pueda experimentar a lo largo de va-

rias circunstancias, seguirán existiendo los zapatos que hará un buen zapatero artesano que tendrá a su lado un robot que, obedeciendo órdenes, cortará las piezas con absoluta precisión y los que seguirá fabricando la industria del calzado tradicional para la inmensa mayoría de los pies de los humanos que no puedan pagarse tamaña precisión o artesanía. Los trabajadores y las condiciones de trabajo de las tres circunstancias descritas serán diferentes y las empresas, según en qué país del mundo y para qué mercado operen, utilizarán unas u otras condiciones de trabajo. En resumen, la economía digital convivirá con la economía tradicional, esta última en diversas fases de desarrollo, previsiblemente durante mucho tiempo.

Recientemente, numerosas publicaciones están dibujando un futuro con fuerte destrucción del empleo o con cambios muy importantes del mismo como consecuencia de la revolución digital. La base de estos estudios es el análisis de las profesiones, o bien de las tareas de determinados puestos de trabajo, que resultarían rutinizables y consiguientemente automatizables a través de algoritmos que permitirían la actividad sin la presencia de las personas o con una presencia muy limitada. O bien la eliminación y transformación de muchos empleos en virtud de cambios radicales en la estructura de las empresas que pasan a ser plataformas digitales; actividades de transporte, hostelería, traducción, ventas al *detall*, limpieza, son algunos de los ejemplos más evidentes. Datos alarmantes, por un lado, muy discrepantes por otro, en función de la metodología adoptada. Basta recordar las publicaciones de Frey y Osborne (2013) y de Arntz, Gregory y Zierahn (2016); el primer trabajo ve riesgo para casi el 50% del empleo en las economías desarrolladas, el segundo para menos del 15%. Son investigaciones que analizan tareas bien de profesiones bien de puestos de trabajo, bajo el supuesto de rutinización de la mayoría de dichas tareas.

Hasta aquí estamos hablando de proyecciones de futuro a 5 o 10 años. Sin embargo, cuando se han hecho investigaciones sobre el cambio real del empleo, en los últimos 15 años —por tanto, actuando ya la revolución digital, aunque ciertamente no con el ritmo y la intensidad del momento actual— el resultado no es de disminución llamativa del empleo, con excepción de algunos años de la crisis reciente (Deloitte, 2015). El re-

sultado, en este caso, denota dos fenómenos nuevos: aparición de nuevas ocupaciones o de nuevas tareas en ocupaciones antiguas, además de eliminación de ciertos empleos y deterioro de las condiciones de empleo; pero esta última cuestión no tiene que ver con la tecnología, sino con el poder.

Hay pocas dudas de que el empleo está cambiando en los países en los que la norma era hace unos años, o se quería que eso fuera en un cercano futuro, la de empleo estable, mejorable y con estándares tutelados ya sea por el Estado ya por los mecanismos de negociación colectiva. Está cambiando para peor. Hemos querido contribuir a entender las razones de ese cambio para valorar qué políticas y qué estrategias podrían defender mejor unos estándares razonables de bienestar, sea desde el mercado de trabajo, sea desde posibles intervenciones del Estado en la sociedad.

Dos son las hipótesis explicativas del cambio, que pueden apreciarse con mayor o menor intensidad según países: la globalización que hace las crisis más universales (y que, en el caso de la UE, ha implicado que la economía compita a nivel global rebajando salarios y condiciones laborales) y la revolución digital que, de un lado amenaza con destruir muchos empleos y crear otros bastante diversos de los actuales y, de otro lado, pone a disposición de las empresas instrumentos organizativos y de gestión que pueden amenazar el status de muchos empleos y, sobre todo, los derechos laborales, así como la capacidad de negociación colectiva de esos trabajadores.

Por tanto, estos probables cambios ponen en cuestión fórmulas tradicionales de bienestar, sea individual que colectivo, basadas en el pleno empleo, las rentas salariales y los mecanismos tradicionales de recaudación fiscal y de redistribución en los estados modernos de bienestar. De manera que se hacen urgentes debates y propuestas sobre la cantidad y la calidad del empleo en el próximo futuro y sobre cómo hacer frente a un posible paro estructural bastante elevado que muchos auguran.

Otro aspecto que hemos querido tener en cuenta en esta investigación es el político-social. ¿Qué papel jugarán los intereses económicos en este cambio y qué papel deberá jugar el estado frente al mismo? ¿Cómo debería reaccionar la oferta, esto es, los trabajadores con sus competencias, lo

que plantea los posibles cambios en la educación y la formación a lo largo de la vida? ¿Qué tipo y grado de regulación se puede y se debe hacer sobre la educación, la jornada laboral, la fiscalidad? ¿Cabe plantear nuevas políticas activas frente al desempleo o basta con rentas de ciudadanía? ¿Qué tipo de negociación colectiva se puede desarrollar si se van a dar cambios tan importantes sea en la organización de las empresas que en el status del empleo (¿trabajador autónomo para una empresa o para varias empresas a la vez?).

2. Algunos resultados de la investigación relativos a los cambios del empleo

2.1. Sobre la calidad del nuevo empleo

A la fuerte creación de empleo que se está dando en España desde 2014 no corresponde en absoluto una calidad, al menos razonable del mismo, ni en lo que respecta al salario ni a la estabilidad ni a la profesionalización (no podemos hablar de puestos de trabajo mayoritariamente cualificados). Por otro lado, gran parte del empleo creado se está dando básicamente en los sectores y las ocupaciones que corresponden a la estructura productiva dominante en las últimas décadas: hostelería, restauración, comercio, servicios sociales, construcción son los sectores que destacan; en todo caso, con una cierta substitución de empleo de la construcción por la hostelería, pero siempre con características de cualificación y profesionalización poco exigentes.

El crecimiento en los sectores TIC se da, pero es poco relevante; si analizamos el periodo que va de 2011 a 2016, el incremento neto en estos sectores —teniendo en cuenta que hasta 2013 se pierde empleo— es de 30.600 empleos, es decir, se pasa del 2,6 al 2,7% de la población ocupada². Desde otra perspectiva, el empleo en los sectores de servicios de alta o media-alta cualificación en

España ha aumentado, pero aún no ha recuperado las cifras de 2008.

Por tanto, podemos pensar que una parte del empleo que se está creando, por ahora pequeña, que no es ni en las empresas TIC ni en los servicios públicos, aparece ya en empresas que utilizan instrumentos de economía digital, pero en un contexto jurídico-social que proviene de una economía basada en competir con bajos salarios y flexibilidad laboral.

2.2. La digitalización empieza a cambiar muchas empresas

El análisis que hemos realizado sobre la repercusión de las tecnologías informáticas en la organización de las empresas y, en consecuencia, en nuevas tipologías del empleo posibles, nos manifiesta dos modelos principales de economía digital, las economías de plataforma de sistema y las “economías de colaboración”. En las primeras, la empresa pone la conexión entre trabajadores y usuarios, a través de una aplicación digital (caso de Uber o de Airbnb) o bien ofrece servicios logísticos para hacer llegar los productos de muchas empresas a los consumidores (caso de Amazon), a requerimiento de éstos. Los trabajadores pueden cambiar bastante radicalmente su estatus que puede pasar de asalariado a autónomo. En las segundas, las plataformas coordinan un mercado de trabajo global, donde trabajadores autónomos de todo el mundo compiten por las ofertas de trabajo temporal que realizan empresas también de todo el mundo; abarca todas las formas de trabajo, desde cualquier parte del mundo, realizadas con herramientas digitales. Muchas veces es difícil ver vínculos de colaboración, excepto que demos a este término un significado meramente formal de “estar en contacto”.

El análisis de casos de nuevas empresas en España, basadas en plataformas digitales, pone de manifiesto la exigencia de nuevas habilidades más necesarias que en el pasado, que abren paso a nuevos empleos; nos referimos a la capacidad de gestionar situaciones complejas, a la capacidad de transversalidad, al trabajo en equipo, a la habilidad para trabajar con tecnologías digitales. Frecuentemente la relación del trabajador con la empresa se sale de los cánones clásicos, es decir, contrato, salario, algún tipo de estabilidad, para

² Para ampliar estos datos, se puede consultar el capítulo escrito por Ramón Alós “*El empleo en España, espejo de su estructura productiva*”, en el Informe citado (Miguélez, 2018).

adquirir características de asociación o trabajo por cuenta propia³.

En cualquier caso, cabe señalar que las nuevas tecnologías abren una puerta de oportunidad a las empresas medianas y pequeñas de ciertos sectores, puesto que les ofrecen nuevos instrumentos, básicamente manejo de información y herramientas digitales, altamente competitivos con pocos gastos fijos (en local, en materiales, etc.) lo que les permite tener un terreno de actuación muy amplio, a veces la economía global.

2.3. Empleos que se pueden perder y empleos que se pueden crear

La historia del empleo en España desde principios de los 80 se repite una y otra vez: cuando se registra un periodo recesivo, sea interno que por contagio de Europa o del mundo, se dispara el desempleo, cuando volvemos a un periodo expansivo se dispara el empleo precario, aunque nunca el desempleo baja del 10%, con excepción de los años 2006 y 2007. Ambas cosas, empleo precario y alto desempleo, son un terreno abonado para que la recuperación de la economía mantenga una fuerte segmentación, con tendencia a acentuar los extremos en el nuevo empleo: se crean empleos cualificados —algunos de ellos con relación laboral precaria— pero se crean muchos más empleos poco cualificados, casi todos ellos en situación precaria. Sobre esta base, podemos entender mejor la evolución del empleo creado entre 2014 y 2017, un periodo ya en expansión y en el que la economía digital ya está actuando en España; se crean 350.000 empleos de técnicos y profesionales, casi 1 millón de empleos poco cualificados (muchos en servicios públicos después de su anterior destrucción), más de medio millón de trabajadores cualificados de la industria, administrativos y técnicos de apoyo. Un escenario de segmentación muy claro.

Dicho esto, cabe preguntarse sobre el riesgo de destrucción de empleo que las nuevas tecnologías —robots, plataformas digitales, inteligencia artifi-

cial, etc.— pueden provocar en España, pero también sobre los nuevos empleos que pueden aparecer. Respecto a la primera cuestión hemos constatado que cabe esperar la eliminación de empleos basados en tareas mayoritariamente rutinarias y no cualificadas. En la tabla 1 tenemos una fotografía de 2014 que permite comparar España con las medias de la UE (España tiene más, igual o menos porcentaje de tareas que la media de la Unión en cada uno de los apartados señalados) y subrayar varios riesgos: hay más tareas basadas en el trabajo físico y más trabajo rutinario, lo que puede propiciar la robotización. Pero el menor uso de la tecnología que la media europea, indicador del tipo de economía, nos señala una posible senda de cambio hacia un modelo productivo más cualificado, lo que nos situaría en mejor posición en el ámbito de las tareas intelectuales y en el trabajo en equipo, ámbitos en los que también quedamos por debajo de la UE. Por otro lado, la parte del empleo que se basa en tareas sociales, es decir, servicio y atención personal puede ser más difícilmente rutinizable y, por tanto, será menos seguro, al menos a medio plazo. Gran parte del empleo que está creciendo se ubica en este ámbito. Pero a largo plazo hay interrogantes que, en buena parte, tendrán que ver con la dirección de la economía global.

Aunque no hay que olvidar que, de seguir las tendencias actuales, durante un tiempo, que puede ser largo, parte de la economía española competirá con otras economías sobre la base de bajos salarios y mano de obra extremadamente flexible, por lo que muchas empresas pueden optar por no introducir cambios tecnológicos de envergadura; por ejemplo, en sectores de restauración y ventas al por menor, así como distribución y ciertos servicios a las empresas (limpieza, transporte, vigilancia, etc.... Por lo que se refiere al posible cambio derivado de la tecnología, es predominante la forma de organización basada en el trabajo rutinario, aunque dicha rutina tiene dos dimensiones: repetición y estandarización de los procesos de trabajo. En el caso español, el nivel de repetición es mucho más elevado que en el contexto europeo pero, en cambio, el grado de estandarización de los procesos es muy inferior, lo que dificulta su automatización (Eurofound 2016). Esto quiere decir que el contenido de las tareas no es tan fácilmente reproducible mediante algoritmos.

³ Invito a una lectura de estos ejemplos españoles en el capítulo escrito por Jordi López Sintas et al con el título *“Innovación digital y transformación de las organizaciones: implicaciones sociales y laborales”*, en el Informe citado (Miguélez, 2018).

Tabla 1. Perfiles de tareas y organización de los puestos de trabajo. España en comparación con la media Unión Europea (2014)*

	+	=	-
Tareas manuales			
Trabajo físico			
Destreza			
Tareas intelectuales			
Procesar información verbal			
Procesar información numérica			
Evaluación información compleja			
Creatividad			
Tareas sociales			
Servicio y atención personal			
Formación			
Comercialización			
Supervisión y coordinación			
Organización del puesto de trabajo			
Autonomía			
Trabajo en equipo			
Trabajo rutinario			
Uso de la tecnología			
Máquinas			
TIC			

* En Josep Lladós (2018) “La transformación del empleo en España derivada de la automatización y la inteligencia artificial” para el Informe que estoy comentando.

Fuente: Elaboración a partir de los datos del European Jobs Monitor (Eurofound 2016)

Por otro lado, se podría pensar que la mayor presencia en nuestra economía de tareas orientadas a la relación interpersonal y a los servicios directos al consumidor y usuario podría actuar como muro protector ante el riesgo de automatización; pensemos en el sector de ventas, hostelería y restauración, servicios personales. Sin embargo, las mejoras recientes en robótica se orientan preferentemente hacia este tipo de prestaciones para su aplicación en el sector servicios. Existe, pues, un riesgo, cuya concreción dependerá, una vez más, de la potencialidad de estrategias competitivas basadas en mano de obra barata y flexible frente a las basadas en cambio tecnológico. Por ahora, nuevo empleo creado en la economía digital no equivale a buen empleo. Así mismo, la creación de nuevos empleos en España no sólo está vincu-

lada a tareas que tengan que ver estrictamente con las nuevas tecnologías, es decir, con la tecnología digital. También con actividades derivadas de cambios sociales que acompañarán a los cambios tecnológicos: más tiempo libre, más necesidades educativas, mejora de la salud, apoyo a la dependencia.

Por ello conviene reflexionar sobre las posibilidades de la creación de empleo de la nueva economía y la calidad del mismo. Parece obvio y así lo atestiguan estudios ya realizados, como el de Deloitte (2015) citado páginas más arriba, que la primera fuente de nuevos empleos provendrá del ámbito de las TIC. Tal como hemos visto, el crecimiento de dicho ámbito es lento en España. Pero la nueva forma de organización empresarial

y el uso del *big data* están permitiendo la aparición de muchas nuevas empresas, pequeñas y grandes, que crean empleo. Por otro lado, los importantes cambios sociales y las nuevas necesidades que trae la revolución digital son fuentes de nuevos empleos. La comunicación, los transportes, el ocio, el turismo, la atención a las personas —importante en las sociedades envejecidas— el fortalecimiento de procesos de igualdad entre hombres y mujeres, la necesidad de conciliar, las exigencias de formación a lo largo de la vida, las necesidades sanitarias, son ejemplos ya presentes en nuestra sociedad y que proveerán la mayoría de los empleos del futuro. No cabe olvidar que nuestras economías son, principalmente, economías de servicios, con un 70% de los empleos en ese sector.

Por tanto, parece evidente que muchos empleos automatizables desaparecerán, pero surgirán muchos otros que no son automatizables o en los cuales algunas tareas se automatizarán y otras las realizarán las personas que utilizarán tecnologías avanzadas respecto al pasado. Pero la calidad del nuevo empleo (salario, condiciones de trabajo, seguridad) es otra cuestión.

2.4. Retos de futuro: empleo de mejor calidad

Crecimiento moderado de empleo cualificado se une a crecimiento fuerte de empleo precario no siempre poco cualificado. Por otro lado, la tasa de paro registrado no baja en España del 15% (agosto 2018), lo que pone el desempleo estructural en un 10% muy preocupante. En el fondo de estos fenómenos se esconde una doble causa: un tipo de regulación en el ámbito privado junto con recortes en el público, aún no revertidos, que facilitan la inestabilidad y el mal empleo, y una estructura productiva que origina pocos empleos nuevos de calidad. Ambos fenómenos deberían ser corregidos. En el primer supuesto se trata de garantizar unos derechos laborales razonables, algo que adquiere aún más importancia con la irrupción de las nuevas tecnologías. Al segundo, condición indispensable para que funcione el anterior, nos referiremos más adelante, pero parece ser de importancia capital conseguir una estructura productiva más moderna, con mayor importancia de sectores en los que tenga su puesto la economía del conocimiento, lo que implica invertir en in-

novación mucho más de lo que se está haciendo por el momento.

Los cambios en la estructura y organización empresarial, están originando formas de empleo nuevas que, en muchos casos, rebajan las condiciones y los derechos. Por ello, parece evidente que deban darse respuestas sociales y políticas en las que los trabajadores interesados deberán ejercer un protagonismo necesario. Pero más allá de la defensa de garantías laborales razonables, parece evidente que el reto está en descubrir y desarrollar nuevas habilidades necesarias para las empresas, vinculadas con la creatividad, las relaciones personales, la empatía (el robot hará el mejor diagnóstico, pero deberá administrarlo el médico), el trabajo en equipo, y las habilidades informáticas que requerirán las nuevas tecnologías; en este último aspecto se deberán realizar políticas que convengan a las empresas de la necesidad de incentivar a sus trabajadores para estar siempre al día y poner al servicio de éstos instrumentos para lograrlo.

En el balance entre empleos que desaparecerán y empleos que se crearán, el primer reto será que el desempleo sea lo más bajo posible, el segundo que no se de una polarización de rentas del trabajo destructiva del consenso social; en una palabra, el éxito consistirá en que la cuarta revolución sea lo más inclusiva posible. Para decirlo en términos adecuados a la revolución que está avanzando: la sociedad y la política han de conseguir que el efecto complementariedad (persona se apoya en máquina) predomine sobre el efecto sustitución (máquina elimina persona). Un efecto sustitución que en todo caso debería circunscribirse a tareas pesadas e insalubres. Ello requerirá el desarrollo de nuevas políticas.

3. Nuevas políticas públicas para hacer frente a nuevos desafíos

Los aspectos hasta ahora señalados, cambios posibles a corto plazo en el empleo y en la organización de las empresas en lo que se refiere al trabajo, nos plantean la cuestión de la manera y el grado en el que pueden intervenir en el cambio la propia Administración, las empresas, los actores sociales (sindicatos y organizaciones empresaria-

les) y el conjunto de los ciudadanos. En este apartado vamos a examinar el posible papel impulsor del Estado —implicando también al máximo posible a las empresas— así como la función del Estado cuando la responsabilidad sea suya. En el siguiente apartado, nos referiremos al papel protagonista que podrían tener los actores sociales.

3.1. Cambios en la estructura productiva, energía y comunicaciones

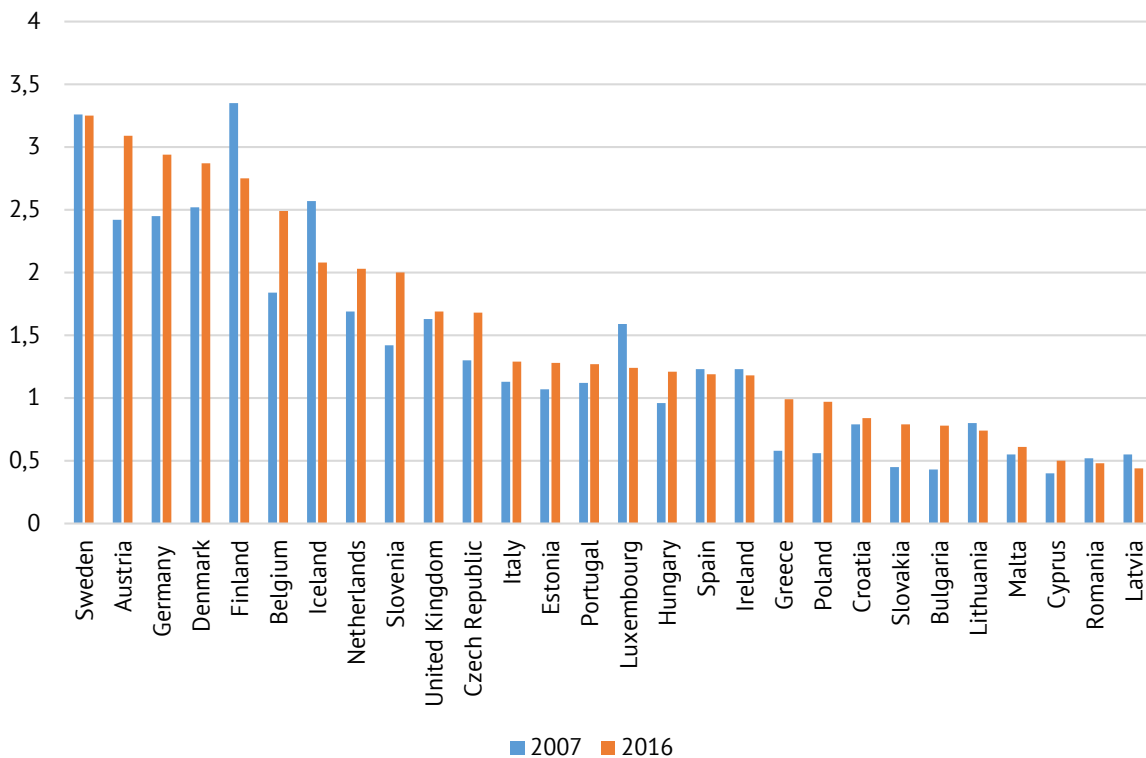
Mejorar la calidad del empleo en España, así como su estabilidad, tiene una primera condición en la modernización de la estructura productiva y en la mejora de los servicios de una serie de instituciones (principalmente servicios públicos) que requieren empleo de calidad. En la modernización de la estructura productiva hemos dado gran importancia a tres factores: I+D, la energía y las infraestructuras, puesto que ello significa más efectividad y menos costes y facilidades logísticas para las empresas y para los ciudadanos. En I+D España invierte, en 2016, 283,6 euros por habitante, muy por debajo de la media de UE y de Eurozona (587,7 y 654,8 euros, respectivamente). Las empresas deberían invertir más que el ámbito público (Universidades+Administración) —ésta es la fórmula de muchos de los países del entorno y, por supuesto, se deberían poner en marcha medidas para que así fuera— pero, dado el bajo nivel del conjunto, nuestro punto de vista coincide con el que Mazzucato (2015) y Mazzucato y Semieniuk (2017), reflejando el punto de vista de muchos expertos, sintetizan señalando los caminos a través de los que la inversión pública puede intervenir hoy en la economía, también para obtener una mayor actuación de las empresas: (i) la presencia de financiación pública a lo largo de toda la cadena de innovación; (ii) el incremento de políticas orientadas a conseguir un determinado objetivo (*'mission-oriented' policies*) sobre el que se fundamenta el desarrollo de nuevos enclaves tecnológicos e Industriales; y (iii) el papel emprendedor y de inversión de los actores públicos, capaces de afrontar riesgos, independientemente del ciclo económico. Así pues, no solo basta con un mayor gasto, sino que debe hacerse en el contexto de un plan de intervención que señale sectores y actividades prioritarias y los mecanismos más adecuados para desarrollarlos. Además, dicha inversión deberá afrontar un riesgo que quizá no afrontarían la mayoría de las empresas, porque el

objetivo es a largo plazo. Es decir, en una situación como la española, la administración debe hacer un esfuerzo extra e intentar convencer a las empresas a seguir ese camino.

Pero la realidad es que entre el 2007 y el 2016, el gasto en I+D, que ya era bajo en España en relación con muchos países UE, baja aún más, contrariamente a lo que sucede en la mayoría de los países de la UE, en los que dicho gasto sube, en buena parte como respuesta a largo plazo al reto de la nueva economía. Pero también resulta relevante constatar que países que están detrás de España, en la mayoría de parámetros económicos, están delante en lo que respecta a gasto en innovación y evolución del mismo en estos años de crisis: es el caso de Portugal, Hungría y Chequia. Lo vemos en el gráfico 1. Obviamente, tanto la inversión pública como otros mecanismos de apoyo a las empresas y a los territorios, deberían reforzar los sectores que crean más empleo de calidad porque ello ofrece más calidad de vida y garantiza un retorno más rápido de lo invertido. Pero también porque esos sectores serán motores del conjunto de la economía.

El incremento de las energías renovables frente a las fósiles es el futuro, sea por razones de reducción de costes que por razones de cambio climático y de autonomía de país. Entre 2008 y 2016 España ha descendido de los primeros puestos en producción de energía solar y fotovoltaica a puestos de mitad de la tabla, entre los países UE; pero lo más llamativo es que entre 2012 y 2016 la UE en media ha incrementado su inversión en renovables en un 23,3%, mientras que España sólo lo ha hecho en el 3,4% (Eurostat 2017). Hay casos como Alemania y Reino Unido que han visto que el futuro está ahí y han aprovechado la salida de la crisis para poner fundamentos nuevos en la cuestión energética. Hasta China lo está haciendo en los últimos años. España está desaprovechando su buena posición geográfica, su climatología y la sólida situación que tenía antes de la crisis.

Por último, están las comunicaciones, sea las físicas que las digitales. Respecto a las físicas tenemos un primer dato de medalla, esto es que, en kilómetros de AVE por millón de habitantes, así como de Autopistas-autovías, España está en los puestos de cabeza, pero el dato menos bueno es que esto ha supuesto un gasto superlativo y en parte poco racional, pues hay líneas de AVE y

Gráfico 1. Gasto en I+D como porcentaje del PIB 2007-2016*

* En Miguélez F., Molina O. “El papel de la administración en la economía digital”, en el Informe en el que se basa este artículo (Miguélez 2018).

Fuente: Eurostat 2017

autopistas poco utilizadas y algunas autopistas rescataadas (Grupo de Energía 2017). Al mismo tiempo se ha deteriorado por falta de inversión la red de ferrocarril convencional, en particular en las áreas metropolitanas y se ha reducido el volumen de transporte de mercancías por ferrocarril a beneficio de la carretera y autopista-autovía con un deterioro ambiental fácil de entender. Y con un gasto público que, en parte, se amortizará en periodos excesivamente largos y, en parte, no será amortizable jamás, ni siquiera considerado en términos sociales (Betancor y Ofelia, 2015). Parecería que la alternativa es la de invertir en el tren convencional que mejore la eficacia del transporte de viajeros y mercancías, así como en la red de carreteras convencionales. Pero todo ello requerirá que se consolide una filosofía distinta: no la de unir por AVE todas las capitales de provincia con Madrid, sino la de unir con trenes eficientes y carreteras principalmente los territorios en los que se asientan la mayoría de las personas y de las empresas y, adecuadamente, todo el territorio.

Por lo que se refiere a las comunicaciones digitales, un reciente Informe del Consejo económico y Social (CES 2017) estudia el fenómeno de la 4ª revolución, analizando la posición de España en el contexto de la UE. Citando al Foro Económico Mundial (WEF 2016), en su Informe de 2016 que se refiere a 139 economías del mundo, el CES señala que España ocupa el puesto 35, por debajo de la media de la UE, aunque mejora en los últimos años —el Informe se publica desde 2001— en conectividad, capital humano, uso de internet, digitalización de las empresas y servicios públicos digitales. Hay problemas de conectividad en zonas poco pobladas y una importante brecha digital por sexo (mujeres menos que hombres), edad (mayores de 44 menos que el resto), por tamaño de empresa (las pequeñas menos que las grandes y las medianas). Es evidente que aquí hay una tarea pendiente de las administraciones, puesto que estos instrumentos deberán de ser de uso común para todos los ciudadanos en pocos años.

3.2. Gobernar los cambios tecnológicos y organizativos

En el Parlamento Europeo se ha discutido la posibilidad de imposición fiscal a los robots, aunque por ahora no se ha llegado a ninguna norma concreta. El problema está planteado y el debate seguirá, porque las nuevas formas de producir requerirán una nueva regulación sea de la producción sea del reparto de la riqueza creada, pero también del empleo. Tiene sentido pensar que el robot puede incrementar considerablemente los beneficios en relación con el trabajo humano y ello debe tener un tratamiento fiscal adecuado. Tiene sentido también que haya normas que regulen la relación entre robots y humanos en el trabajo y las formas de empleo que derivan de las nuevas formas de organizar la empresa. Tiene sentido plantear que esas regulaciones tengan no sólo ámbito estatal sino europeo, con el objetivo que dicha regulación sea en su día mundial, si se quiere que haya unas nuevas reglas de competencia, que mantengan una cierta igualdad de oportunidades.

Una segunda cuestión es la posible reducción de la jornada de trabajo. La idea de fondo sería que, si los empleos no crecen a la misma velocidad que los demandantes de empleo, una salida es repartir el empleo existente (Meda 2016), lo que necesariamente obligará a replantearse el precio del trabajo en términos más societales y menos de mercado. Tal como sucedió en la determinación de las 8 horas, debe ser el Estado, o los supuestados, quienes regulen esto, pero la presión deberá venir desde abajo, desde quienes necesitan esa nueva reducción para sobrevivir y para vivir mejor: de los trabajadores peor pagados y de los que estén en riesgo de perder el empleo, de unos sindicatos que asuman ese tema como central, de las organizaciones y movimientos sociales. En el panorama económico actual, la reducción de jornada posiblemente debería ir más allá del recorte diario o semanal de horas, para convertirla en tiempo de reciclaje y formación de carácter más substantivo (prácticas en otra empresa, estudios reglados) o en tiempo de cuidado a alternar con tiempo de trabajo. Indudablemente esto no puede plantearse a costa de una creciente inseguridad de los tiempos de trabajo para el trabajador, que es una tendencia hoy dominante favorecida por las tecnologías digitales. En todo caso no pa-

rece que ahora, contrariamente a lo que sucedió en los años 90, el gran escollo haya de ser el salario digno, si resulta que los cambios tecnológicos y organizativos van a disparar la productividad. La forma de implementación de la jornada reducida, con mantenimiento de salarios adecuados en sectores de alta productividad se podría resolver a través de negociación colectiva. En sectores de baja productividad se podría recurrir a algún tipo de complementación pública del salario o de reducción o eliminación del IRPF a determinados colectivos de trabajadores.

3.3. Un camino hacia más inversiones públicas

Todas estas intervenciones públicas demandarán más recursos, lo que, teniendo en cuenta los importantes cambios tecnológicos, de estatus de muchos trabajadores y de reparto de la riqueza creada, va a requerir la rediscusión del modelo fiscal, huyendo de la vía fácil de elevar el IVA sin freno. No hemos entrado en el tema de la reforma, sino en otros dos que ya pueden ser abordados sin reformas y que parten de un hecho incontestable: desde hace muchos años España recauda entre el 6% y el 8% del PIB por debajo de la media de la UE. Hoy eso equivale a unos 80.000 millones de euros anuales. Nuestra hipótesis, fundada en diversos estudios (Conde Ruiz et al. 2017; GESTA 2014), es que ello es debido a un elevado grado de fraude y elusión fiscales, que deben ser combatidos principalmente incrementando los recursos humanos y técnicos de la Agencia Tributaria, que están muy por debajo de la media de la Unión. Con un éxito medio podríamos pensar en recuperar 40.000 millones anuales. El otro capítulo se refiere a mejorar el gasto en obra pública y servicios contratados a las empresas a los tres niveles de la administración. Hace pocos años la CNMC cifraba la desviación al alza en 48.000 millones de euros/año (CNMC 2015)⁴, debida a un funcionamiento claramente mejorable de los sistemas de contratación pública. Si a ello agregamos temas hoy de actualidad como son corrupción, rescates, gastos duplicados, gastos suntuarios innecesarios no es difícil elevar la cifra señalada unos miles de millones más. Aquí parece

⁴ Cabe decir que, ante el escándalo causado por este Informe, no se vuelve sobre el tema en años sucesivos.

más fácil conseguir una corrección casi total. Sumados los dos capítulos señalados, nos podemos estar moviendo entre 70.000 y 80.000 millones de euros más al año a disposición de las administraciones. Una cifra que puede empezar a cambiar muchas cosas. Todo ello sin entrar en un posible incremento del IRPF de los niveles altos de ingresos.

3.4. El nuevo papel de la educación

La velocidad del cambio tecnológico y de la aparición de nuevas posibilidades de empleo ponen fuera de duda la necesidad de mantener una formación continuada a lo largo de la vida para hacer frente a los cambios en el trabajo y en la vida cotidiana (*internet of things*). La época de una profesión para toda la vida puede estar desapareciendo. Ello requiere una revolución en el concepto de educación que podría ser el complejo que suma: escolaridad inicial (con diversos niveles) + formación de inserción + formación de actualización. Pero también quiere decir que además de la educación escolar hay otras vías educativas, más vinculadas al empleo o a otras actividades. Así mismo, que el encaje entre educación y trabajo se debe hacer sobre la base del principio de “aprender a aprender aprendiendo”, es decir, transmitir las habilidades para seguir teniendo ganas y posibilidades para seguir aprendiendo⁵, elevar la educación-formación a un aspecto básico toda vida.

No es posible una base formativa, por sólida que sea, que adquirida en la adolescencia-juventud valga para toda la vida. Por ello es importante que tengamos claro qué hay que enseñar en la escolaridad inicial; la FP puede abrir el camino a muchas nuevas profesiones; la educación superior debería abrirse a itinerarios formativos complejos, que compaginaran lo que hasta ahora han sido disciplinas diferenciadas, al tiempo que se integran más a fondo las prácticas en el currículo académico. Pero la educación no acaba en la etapa que integra a las personas por primera vez en el mercado de trabajo

Es necesario aclarar cómo se vincula la formación a lo largo de la vida con el trabajo y con otras

⁵ Ver J. Planas, “El futuro de la relación entre educación y trabajo”, en Informe citado (Miguélez 2018).

circunstancias de la vida. Más allá de esto, si la educación a lo largo de la vida es un derecho, parecería obvio que su coste fuese sufragado en parte por el Estado y en parte por las empresas. ¿Deberían poner los individuos una parte de su tiempo libre en este coste? Son cuestiones sociales que tienen una gran envergadura para el futuro.

3.5. La formación continua en las empresas

En la formación continua y la formación de oferta (la que se ofrece fuera de las empresas a parados y ocupados) participan pocos trabajadores en España, 2,5 millones según los datos registrados en 2016. Ciertamente que el número de participantes va creciendo lentamente en los últimos años, pero baja la intensidad, es decir, el número de horas/trabajador dedicadas a dicha formación. Otro dato negativo se refiere a las brechas que los expertos vienen señalando reiteradamente: brecha de género (mujeres participan menos), de tamaño de empresa (la formación llega menos a los trabajadores de las empresas pequeñas), de edad (participan menos los mayores de 45 años), educativa (participan menos quienes tienen niveles educativos más bajos). Desde hace años se señala que esa formación no responde a criterios estratégicos, esto es, de apoyo a actividades emergentes, sino a ciertas rutinas que aprovechan los recursos que hay. Esto último pone a la formación que se hace en la empresa ante un reto de grandes proporciones, el de hacer frente al cambio tecnológico desarrollando nuevas habilidades, ya sea para adaptarse a tecnologías o formas organizativas alternativas, ya sea para hacerlo a actividades que podamos considerar complementarias; y no pensamos sólo en habilidades digitales, sino también de relación social, trabajo en equipo, capacidad de gestión, habilidades inventivas.

Desde nuestro punto de vista hay que abordar el cambio con un triple criterio, a saber: que todos los trabajadores necesitan formación continua, aunque puedan diferir en el grado; que dicha formación debe ser realizada con mirada de largo alcance, pensando no sólo en lo que está pasando, sino también en lo que puede venir; que la programación y la gestión de la formación continua se debe acercar más al territorio, dando a éste más recursos y mayor capacidad de decisión sobre los contenidos. Hemos dispuesto del análisis de un territorio, aunque complejo como es Catalunya,

que puede darnos pistas de por donde se podría avanzar. En esta Comunidad Autónoma⁶, el Consorci de Formació Continua está incrementando la formación de oferta en las TIC. Por otro lado, se están desarrollando proyectos RIS3 que responden a programas en I+D financiados por la UE, en los que las empresas juegan un papel fundamental. Pero la falta de datos nos impide una evaluación de los resultados, por ahora.

Con todo, no cabría olvidar que también los camareros/as y las vendedoras/es deberían entrar en programas de formación continua porque pronto sus trabajos tendrán exigencias que requerirán nuevas habilidades derivadas de la revolución tecnológica.

3.6. ¿Descentralizar las políticas activas para hacerlas más eficaces?

La hipótesis de este apartado es que la descentralización de las políticas activas hacia comarcas, ayuntamientos grandes o agrupaciones de ayuntamientos puede incrementar la eficacia de dichas políticas porque las puede poner en el centro de las políticas del territorio, al tiempo que reduce los recursos económicos y de personal para cuestiones administrativas y los dirige a la intermediación en el mercado de trabajo o a la creación de ocupación⁷. De hecho, este es el mensaje que intenta transmitir la Comisión desde la insistencia sobre el papel de los agentes locales y el impulso de actuaciones como los pactos locales por el empleo, desde los años 90 del siglo pasado. En España este impulso europeo por la descentralización es recogido por el gobierno socialista en la normativa de 2011 sobre políticas activas, aunque el cambio de gobierno a finales del mismo año deja esa normativa en letra muerta. Pero esa normativa abría la puerta a que los gobiernos de las Comunidades Autónomas diesen un papel más relevante a los ayuntamientos y las entidades locales. Es lo que hace el Gobierno de la Generali-

tat, que hemos tomado como ejemplo; la *Llei d'Ordenació del Servei d'Ocupació de Catalunya*, del año 2015, señala la Concertación territorial como mecanismo para dotar de suficiente autonomía a entidades locales inferiores. Pero tres años después el Reglamento que lo podría permitir aún no ha sido desarrollado, a pesar de que en el Parlamento las mayorías han sido claras.

El debate con varios ayuntamientos de Catalunya nos permite señalar los retos que presenta esa descentralización. El primero es definir el territorio, de acuerdo a los problemas de que se trate, lo que nos lleva a la conclusión de que la concertación territorial puede ser multinivel: Comarca, asociación de municipios, municipio. El segundo reto es introducir las políticas activas de empleo en los objetivos del mandato político local con el mismo rango, al menos, que las políticas sociales y culturales, lo que implica disponer de recursos adecuados estables —dadas las altas tasas de desempleo estructural y de mal empleo— que pueden ser incrementados en situaciones de crisis. El tercer reto es que no basta con políticas de intermediación; se requiere incentivar el desarrollo local y la capacidad del territorio por convertirse en motor de actividades económicas, aprovechando sus características específicas. Las políticas de empleo en el territorio deben pasar de ser meros ejecutores de fondos que reciben para ciertas actividades a contribuir con los diversos agentes en el potenciamiento de la actividad económica en beneficio de todos los ciudadanos.

4. Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo

4.1. Los cambios que están teniendo lugar

La robotización elimina empleo, al tiempo que otras necesidades lo pueden crear; aún es pronto para saber cuál será el balance final. Pero sí podemos percibir lo que ya está sucediendo cuando la actividad de servicios de las empresas se fundamenta en plataformas digitales que tienden a difuminar las coordenadas espacio-temporales de la empresa y, con ello, a dificultar la capacidad de los trabajadores para intervenir colectivamente.

⁶ El capítulo escrito por Andreu Lope “La formación a personas ocupadas: limitaciones de las políticas activas de empleo para adecuar las capacidades de los trabajadores a los cambios en el empleo” (en Miguélez 2018), permite profundizar estas cuestiones.

⁷ Ver al respecto el capítulo escrito por Salud Navarro “descentralización de las políticas activas de empleo” (Miguélez 2018).

Así que, se dan cambios en las características del empleo y de las relaciones laborales, que se fundamentan en relaciones entre la empresa y los ocupados en la misma en calidad de independientes, perdiendo una serie de posibilidades de actuación colectiva. En concreto, el nuevo empleo puede carecer de las tutelas laborales habituales, al darse subcontratación ad infinitum y acentuarse las dificultades a la negociación colectiva; no se garantizan ingresos fijos, dado que es trabajo a demanda; la plataforma digital tiene mucha capacidad de control sobre cada trabajador individual.

Ciertamente, hay factores que pueden frenar la digitalización en las empresas, como es la menor competencia digital de la población, comparativamente con otros países. Pero eso no parece válido para los jóvenes parados y para los jóvenes en general que sí son hábiles en dichas competencias. También puede contribuir a incrementar el fenómeno el hecho de que el modelo productivo dominante ya se basa en bajos salarios y alta flexibilidad y compite con otros países con esas “ventajas”.

4.2. Retos que se plantean

La digitalización no debería imposibilitar el empleo decente (Rocha 2017). Se trata de garantizar a todos una capacidad real de negociar sus condiciones de trabajo; para ello, hay que salir de los esquemas tradicionales, no sólo porque la empresa y el sector adquieren características totalmente nuevas, sino porque el trabajador podría trabajar para diversas empresas-plataforma de diversos sectores y de diversos países. Posiblemente el derecho laboral deba ser repensado en muchos aspectos. Quizá también los actores sociales deberán cambiar a fondo para responder a las nuevas necesidades.

La solución en términos de regulación no consistiría tanto en crear una regulación ad hoc para este tipo de trabajadores, sino establecer mecanismos que puedan ser aplicables a un número cada vez mayor de trabajadores que está expuestos a este tipo de dinámicas en características que pueden cambiar con gran celeridad⁸.

⁸ Ver capítulo redactado por O. Molina y A. Pastor “Digitalización, Relaciones Laborales y Derecho del Trabajo” para mayor información (Miguelé 2018).

5. A modo de síntesis

La incidencia del factor tecnológico y del factor organizativo (fuertemente ligado al anterior) va a provocar consecuencias en el empleo y sus condiciones, algo que no va a depender exclusivamente de las empresas. En primer lugar, los nuevos instrumentos tecnológicos que introduzcan las empresas van a ser manejados por humanos que deberán tener una cierta formación, lo que determinará el ritmo de la introducción. Además de eso, las empresas van a tener que calcular, antes de dar pasos excesivamente radicales, qué parte de la productividad generada, y por tanto de los beneficios y del crecimiento empresarial, viene no de la tecnología, sino de competencias y actitudes que sólo pueden expresar los empleados humanos: implicación, relaciones sociales, creatividad, intuición, simpatía, etc... Por su lado, la administración no puede asumir que, respecto al empleo, la tecnología desregule totalmente un mercado de trabajo que tradicionalmente ha estado regulado para beneficiar no sólo a los trabajadores contra prácticas opresivas, sino también para proteger a muchas empresas contra prácticas extorsionadoras de otras; por ello, la introducción de tecnologías disruptivas y de formas de organización que amenacen con cambiar en forma pronunciada la manera de producir y el empleo tendrán que estar tuteladas por los mecanismos habituales de manifestación de la presencia de la administración en la economía: la regulación, la inspección y la fiscalidad.

De manera que las predicciones que dicen que “dentro de 20 años el 50% de las profesiones de hoy habrán desaparecido”, o similares, tienen un punto de exageración. Nos llevarían a la conclusión de que no sirve de nada planificar el tipo de educación que se debe dar a las nuevas generaciones o que en la forma de trabajar decide sólo la tecnología o sólo la economía o sólo el mercado. Esto no sólo contrasta con la historia de los últimos 100 años, sino que convertiría el sistema económico en irracional y la competencia en la ley de la selva. Por el contrario, lo racional es pensar que las nuevas formas de producir y trabajar deben tener alguna regulación, como ha sido en el pasado; obviamente, teniendo en cuenta que las tecnologías cambian más de prisa que hace 20 años. Una intervención pública que, a partir de un amplio diálogo social, priorice la inversión en

innovación y en formación a los efectos de hacer frente a los riesgos que acarreará la revolución digital y al mismo tiempo contribuya a desarrollar sus oportunidades.

Referencias

- Arntz Melanie, Terry Gregory y Ulrich Zierahn (2016): *The Risk of Automatization for Jobs in OECD Countries. A comparative Analysis*. OECD Social, Employment and Migration Working Papers, 189
- Betancor, Ofelia; Llobet, Gerard (2015): *Contabilidad Financiera y Social de la Alta Velocidad en España*. Madrid: Autor.
- Conde Ruiz, Jose Ignacio et alii (2017) *Los Ingresos Públicos en España*. FEDEA Policy Papers, Madrid Ciudad: Autor.
- CES (2017): *La digitalización de la economía, Consejo Económico y Social de España*. Madrid: CES
- CNMC (2015): *Análisis de la contratación pública en España: oportunidades de mejora desde el punto de vista de la competencia*. Recuperado de: www.cnmc.es [Consulta 8 de octubre de 2018]
- Deloitte (2015): *From brawn to brains. The impact of technology on jobs in the UK*. London: Deloitte Reports
- Eurofound (2016): *What do Europeans do at work? A task-based analysis. European Jobs Monitor 2016. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*. Dublin: Autor.
- Eurostat (2017). *Gasto en I+D como porcentaje del PIB 2005-2016*
- Frey Carl B.; Michael A. Osborne (2013). “The Future of Employment: How Susceptible are Jobs to Computerization?” *Working Paper*. Department of Engineering Science, University of Oxford, United Kingdom
- Gestha (2014): *El paro y la corrupción disparan la economía sumergida en 60.000 millones durante la crisis*. Madrid: Autor.
- Grupo de Energía, Economía y Dinámica de sistemas (2017): *Política de infraestructuras de transportes española: hipotecando a las generaciones futuras*. Recuperado de: <http://www.eis.uva.es/energiasostenible/?p=3398> [Consulta 8 de octubre de 2018]
- Mazzucato, Mariana. (2015): *The entrepreneurial state: Debunking public vs. private*. London, New Penguin Ciudad: Editorial.
- Mazzucato, Mariana; Semieniuk, Gregor (2017): “Public financing of innovation: new questions”. *Oxford Review of Economic Policy*, 33 (1), 24-48. <https://doi.org/10.1093/oxrep/grw036>
- Meda, Dominique (2016): “The future of work: The meaning and value of work in Europe”, *ILO Research Paper No. 18*.
- Miguélez, Fausto (Coord.) (2018): *La revolución digital en España. Impacto y Retos sobre el mercado de trabajo y el bienestar*. Barcelona: DDD de UAB.
- Rocha, Fernando. (2017): “La Digitalización y el Empleo Decente en España Retos y propuestas de actuación”. *Futuro del Trabajo: Trabajo decente para todos*, 3, 6-12.
- WEF (2016): *Global Information Technology Report 2016*. Ginebra: Auto

OCUPACIÓN Y ECONOMÍA SOCIAL DURANTE LA ÚLTIMA DÉCADA (2007-2017)

EMPLOYMENT AND SOCIAL ECONOMY DURING THE LAST DECADE (2007-2017)

Miguel Ángel García Calavia

Departament de Sociologia i Antropologia Social, Universitat de València

Rosana Montalbán Moya

Doctoranda Programa en Economía Social, IUDES-COOP – Universitat de València. Proyecto de Investigación DER2016-78732-R. ECOSOCIAL 2020. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades

miguel.a.garcia@uv.es | rosa.montalban@uv.es

Resumen

En el presente artículo, se analiza la evolución del empleo en la economía social desde los años previos a la crisis (2008-2014) y, especialmente, su calidad. Las hipótesis que guían el análisis son dos. En primer lugar, que la economía social ha desempeñado un importante papel, primero, en la generación de empleo, luego, en su conservación durante la crisis. En segundo lugar, que en la economía social coexisten condiciones laborales diversas, de modo que las de algunas entidades y las de algunas actividades productivas no siempre responden a los estándares de calidad. Las fuentes básicas de información son secundarias. También, se han efectuado entrevistas en profundidad a personas responsables de cooperativas. El examen ha evidenciado que la crisis ha afectado al empleo, aunque las cooperativas lo han vuelto a generar con fuerza desde 2014. Asimismo, una heterogeneidad de condiciones entre las entidades de la economía social de modo que, en algunas, no siempre responden a los estándares de calidad. Ahora bien, los entrevistados expresan satisfacción con el trabajo asociado.

Palabras clave: Calidad del empleo; Economía social; Crisis económica

Abstract

The article examines the evolution of employment in the social economy from the years before the crisis (2008-2014). The analysis is structured around two hypotheses. First that the social economy has played an important role especially in the creation of employment and, then, in its maintenance during the crisis. Secondly, in the social economy are found a variety of employment conditions with the result that on occasion, in some organisations and some sectors, conditions are not always of a quality standard. The article uses secondary data as well as data from interviews carried out with people responsible for co-operatives. The evidence indicates that the crisis affected employment although the co-operatives have been able to return to generating employment since 2014. At the same time a diverse range of employment conditions among social economy organisations means that in the case of some of them conditions do not always reach a quality standard. Nonetheless respondents expressed satisfaction with their employment situation.

Keywords: Quality of Employment; Social Economy; Economic Crisis



Sumario

1. Introducción	164
2. Empleo y Economía social. Perspectivas y planteamientos analíticos	165
3. Fuentes de información	166
4. Evolución reciente del empleo en la economía social. Un comportamiento dispar	167
5. La distribución sectorial de las y los trabajadores de Cooperativas de y Sociedades Laborales	168
6. Calidad del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (SL) a partir de fuentes secundarias	169
7. Otras dimensiones de la calidad del empleo a partir de estudios de caso	172
8. Papel importante de la economía social dentro de una diversidad de situaciones ocupacionales en el sector. Discusión supuestos	174
9. Conclusiones y agenda futura	174
Referencias	175

Referencia normalizada

García Calavia, Miguel Ángel; Montalbán Moya, Rosa (2018): "Ocupación y economía social durante la última década (2007-2017)". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 163-175. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.71>

1. Introducción¹

En el presente artículo, se examina cómo ha evolucionado la ocupación en la economía social durante la última década, por tanto, durante y después de la recesión económica, una de las más graves de los últimos cincuenta años. En estos diez años, el empleo ha continuado estando en el centro de las preocupaciones de la economía social que ha desempeñado, entre otros, un papel significativo desde finales de los años ochenta a la hora de proporcionar un empleo a quienes no lo han conseguido en el sector privado ni en el sector público. Esta contribución es importante porque el empleo constituye el principal modo de distribución de la riqueza en las denominadas sociedades del bienestar en las que se ha asumido un pacto social para garantizar unos recursos razonables para todas las personas. De ahí que el

principio que las ha inspirado es que el empleo no sea dejado al albur del mercado, sino que esté regulado socialmente de modo que se garantice un empleo a todo aquel que quiera trabajar y que, además, tenga unas condiciones dignas (Miguel 2006).

En este contexto, la economía social ha afrontado un doble reto: el de contribuir a la generación de empleo (y en periodo de crisis, a su salvaguarda) y el de su calidad porque existe el riesgo de crear empleos a cualquier precio, precarios y/o atípicos y mal pagados. Resulta controvertido cuantificar el empleo en la economía social dado que no existe unanimidad sobre si se ha de incluir autónomos, fundaciones, asociaciones y otras entidades. Si se adopta una consideración amplia de la economía social (no solo cooperativas y sociedades laborales, sino también, mutuas y asociaciones), el número de empleos remunerados en 2008, primer año de la crisis, había experimentado un crecimiento de un 42,5 % respecto al de 2002 y representaba el 6,74 % del empleo total en España. Esto ponía de manifiesto que era un actor importante y dinámico (Monzón y Chaves 2012: 48-49). Asimismo, se estimaba que el 72,1 % del empleo de cooperativas y sociedades laborales se formalizaba contractualmente bajo modalidades estables, un porcentaje ligeramente superior al del conjunto de la economía (70,7 %) y que el 83,6 % era a

¹ Este trabajo es resultado del proyecto de investigación "Economía social, autogestión y empleo" (DER2016-78732-R) financiado por el Ministerio de Economía, Industria y Competitividad del Gobierno de España y por el Fondo Europeo de Desarrollo Regional.

* Rosana Montalbán Moya
Doctoranda Programa en Economía Social, IUDES-COOP – Universitat de València. Proyecto de Investigación DER2016-78732-R. ECOSOCIAL 2020. Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.

tiempo completo, porcentaje inferior al del conjunto de ocupados de la economía (87,7 %) (Datos estadísticos de la economía social del Ministerio de Trabajo, 2008) En cuanto a los salarios, coexistían bajos y medios altos. Los primeros en servicios a domicilio, atención a personas y niños; los segundos en ciertas actividades industriales y de servicios (como cultura y turismo) (Miguel 2006). Esto sembraba algunas dudas sobre la calidad del empleo en la economía social.

Como se ha escrito, se quiere analizar la evolución reciente de la ocupación en la economía social; especialmente, su calidad, una preocupación recurrente desde hace casi un cuarto de siglo de instituciones políticas y académicas —nacionales e internacionales—, aun cuando la preocupación por la calidad se ha visto un poco relegada, sobre todo, en tiempo de crisis, por la del crecimiento cuantitativo del empleo. Con este fin, se revisa bibliografía científica dedicada a la ocupación en la economía social y a su calidad, con el fin de sintetizar algunos diagnósticos e identificar algunas variables utilizadas con vistas a medir la calidad del empleo. En segundo lugar, se exponen las fuentes de información y sus características y condicionado por las mismas, se explicita el carácter descriptivo del análisis. En tercer lugar, se examina la evolución de la ocupación en cooperativas y sociedades laborales y su distribución sectorial. En cuarto lugar, se analiza su calidad a partir de los datos de la principal fuente secundaria de información de la economía social en España. En quinto lugar, se explora algunos aspectos de la calidad del empleo a partir de entrevistas en profundidad a responsables de dos sociedades laborales y de nueve cooperativas. Por último, se contrasta los resultados de la explotación de la información dispuesta en lo que se refiere a la evolución de la ocupación en la economía social, con los supuestos que guían el análisis y se extrae la aportación al estado previo de la cuestión y alguna posible línea de investigación.

2. Empleo y Economía social. Perspectivas y planteamientos analíticos

Desde la última década del pasado siglo, ha existido interés por la economía social y por su capaci-

dad de generar ocupación, así como por su calidad. Nada extraño en un tiempo en el que el paro ha constituido un fenómeno estructural en las sociedades del bienestar poniéndose de manifiesto que tanto el sector privado como el sector público eran incapaces de seguir proporcionándolo para todas las personas que quieren estar ocupadas. Por otro lado, los principios bajo los que se articulaba, gobernanza democrática, orientación no lucrativa sino social, reforzaban ese interés. A este respecto, se han desarrollado investigaciones en las que se ha puesto de manifiesto la contribución de la economía social a la generación de empleo: durante los últimos años del siglo pasado, con mucha fuerza, luego, de manera más ralentizada. Entre los hechos que explicaban este dinamismo de la economía social para generar empleo en España, la creación de nuevas empresas de la economía social con su correspondiente generación de empleos, el crecimiento de las propias organizaciones de la economía social existentes, la transferencia de servicios sociales del estado de bienestar a entidades de la economía social o el reflotamiento de empresas tradicionales en crisis por sus trabajadores (Monzón y Chaves 2000: 80).

En cuanto al tipo de empleo generado, se centró la atención inicialmente en la estabilidad contractual en tanto que indicador de calidad del trabajo en España, resaltándose el bajo porcentaje de trabajadores contratados temporalmente en la economía social (Barea y Monzón 1992; Tomás Carpi y Monzón 1998). En otros territorios (Quebec), se examinaron otros aspectos (salarios, igualdad de género, jornada) para evaluar la calidad del empleo y se observó que los valores de los indicadores utilizados eran iguales o mejores que los de la economía general (Kemenade(van) y Favreau 2000). Ahora bien, una perspectiva más escéptica emergió pocos años después cuando creció el trabajo temporal apuntándose el riesgo que existía de recurrir a los mismos mecanismos de ajuste y flexibilización de las empresas del sector privado lucrativo; por otro lado, se observaba diversidad de condiciones laborales reconociéndose que había que dar más pasos en su investigación para fijar su alcance (Boivin y Fortier 1998; Miguel 2006). En este contexto, se perfilaban dos perspectivas con respecto al tipo de empleo: optimista y confiada; y pesimista y escéptica.

Estas perspectivas se han vuelto a reproducir a la hora de analizar el empleo de la economía social en la reciente crisis, aunque en un contexto en el que la calidad del empleo se ha intentado establecer a partir de la delimitación de una serie de dimensiones formuladas en la cumbre de Laeken de la Comisión Europea en 2001; entre otras, estabilidad y flexibilidad del empleo, igualdad de sexos, educación y desarrollo de la carrera, diversidad y no discriminación. A este respecto, las condiciones laborales eran similares (alcance del trabajo a tiempo parcial; igualdad de sexos) o mejores (mayor estabilidad contractual e inserción diversa en el acceso al mercado laboral) que las del conjunto de la economía española (Calderón y Calderón, 2012). Ahora bien, no se consideraba ni se valoraba algunos aspectos de la calidad intrínseca del empleo como su retribución o la profesionalización de ciertas actividades, o el dialogo y la regulación colectiva.

Por otro lado, los efectos destructivos de la reciente crisis económica sobre el empleo en la economía social han sido menores que para el conjunto de la economía española, al menos hasta 2010. Este menor efecto de la crisis sobre el empleo de la economía social se ha explicado a partir de la mayor corresponsabilidad y participación de las y los trabajadores en la adopción de decisiones relativas a su flexibilización. Así, se han llevado a cabo ajustes voluntarios tanto de plantillas como de reducción de jornada o salarios con el fin de mantener el máximo de empleo (Calderón y Calderón, 2012; Monzón, 2016).

Ahora bien, esta estrategia (que ha permitido la supervivencia de las empresas de la economía social y su correspondiente conservación del empleo) ha podido afectar a su calidad, al menos en lo que respecta a las dimensiones señaladas. Estas situaciones han sido apuntadas en alguna bibliografía internacional (Maisonasse, Melnik, Petrella y Richez-Battesti 2010): una parte de las empresas de la economía social han subsistido sobre la base de un empeoramiento de las condiciones laborales, si bien algunas ya habían afrontado anteriormente la competencia del mercado con unas condiciones atípicas. En este sentido, concluían que era un sector heterogéneo en cuanto a condiciones laborales; subrayaban que coexistían condiciones muy diferentes; lo que relacionaban con el tipo de entidad de la economía social, así

como con la actividad productiva realizada. A pesar de ello, los trabajadores de la economía social manifestaban un elevado grado de satisfacción con su trabajo (Maisonasse et al. 2010).

Nuestro primer supuesto es que la economía social ha desempeñado un rol importante, primero, en la generación de empleo, luego, en su conservación durante la crisis; la principal razón estriba en la participación democrática y el compromiso de las y los trabajadores; también, en su satisfacción con el estatus que les proporciona. El segundo supuesto es la coexistencia de condiciones laborales diversas de modo que las de algunas entidades, en ocasiones, y las de algunas actividades productivas no siempre responden a los estándares de calidad.

3. Fuentes de información

La principal fuente de información utilizada es la base de datos estadísticos de economía social del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social que contiene datos desagregados por cooperativas y sociedades laborales sobre ocupación, modalidad contractual bajo el que se formaliza y sobre sus características demográficas y cualificación de los trabajadores y su distribución sectorial. En este sentido, el análisis se centra en ambas entidades; tanto unas como otras son las genuinas de la economía social. Otra fuente de información, la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) que constituye la fuente más completa de información sobre el empleo en general. Por último, entrevistas cualitativas a responsables de 11 cooperativas y sociedades laborales.

A partir de la información existente en la base de datos estadísticos de la economía social, se ha procedido, en primer lugar, a describir y valorar la evolución del empleo y a cartografiar su distribución sectorial. En segundo lugar, se ha establecido las dimensiones formuladas en Laeken sobre la calidad de empleo que podían ser abordadas, igualdad de sexo de la mano de obra, formación y desarrollo profesional, estabilidad y flexibilidad, diversidad y no discriminación y se ha procedido a ofrecer una primera visión de la calidad en torno a las mismas (aun cuando puedan ser discutibles). Al mismo tiempo, y siempre que la infor-

Tabla 1. Muestra de Sociedades Laborales (SL) y Cooperativas (de las que se ha extraído información relativa a determinadas dimensiones de calidad del empleo)

Empresa	Entidad	Actividad Productiva	Nº Trab.	Antigüedad
<i>Metal 1</i>	SL	Lámparas	70	32 años
<i>Metal 2</i>	SL	Carpintería Metálica	75	27 años
<i>Ebanistería</i>	Cooperativa	Mueble	15	40 años
<i>Serli 1</i>	Cooperativa	Limpieza	100	50 años
<i>Serli 2</i>	Cooperativa	Limpieza	40	25 años
<i>Serdi 1</i>	Cooperativa	Servicios diversos	6	4 años
<i>Serdi 2</i>	Cooperativa	Producción y comercialización	2	4 años
<i>Diseño1</i>	Cooperativa	Diseño	2	3 años
<i>ArquiProfe 1</i>	Cooperativa	Arquitectura	2	3 años
<i>Comercológico</i>	Cooperativa	Comercio al por menor	2	5 años
<i>CoopEduc</i>	Cooperativa	Guardería	2	3 años

mación de otras fuentes (EPA) lo ha permitido, se ha procedido a comparar los indicadores de cada una de esas dimensiones con el fin de esclarecer y valorar mejor la calidad del empleo.

Por último, se ha aprovechado la información de las entrevistas cualitativas a responsables de once entidades de la economía social de la Comunidad Valenciana para abordar de manera tentativa las siguientes dimensiones del empleo: retribución salarial, tiempo de trabajo, representación y negociación colectiva, que no lo pueden ser a través de fuentes secundarias. Se trata de 2 sociedades laborales y 9 cooperativas (ver Tabla 1).

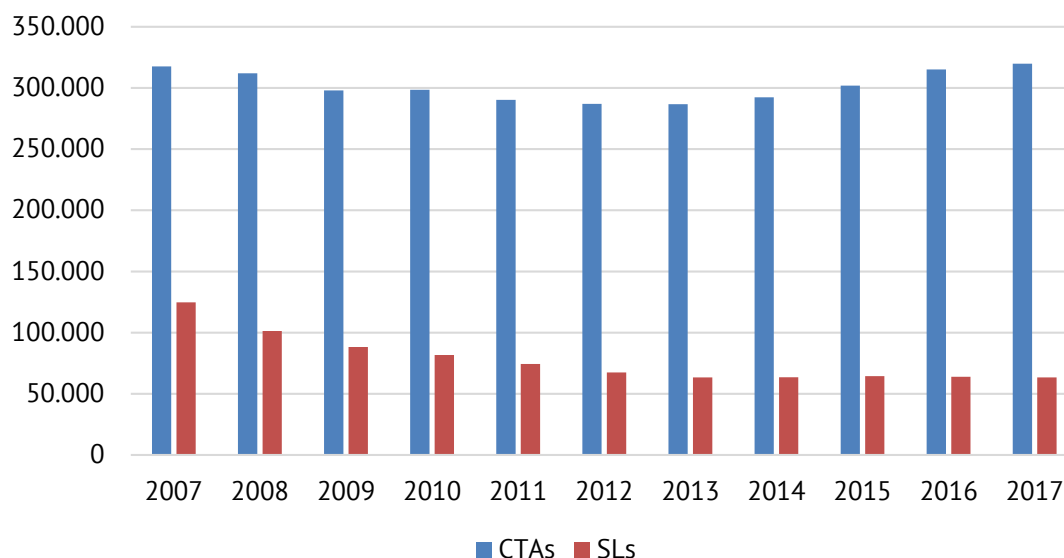
4. Evolución reciente del empleo en la economía social. Un comportamiento dispar

En 2017 (4º trimestre), 2.336.163 personas estaban empleadas en entidades de la economía social: 319.792 en cooperativas; 63.471 en sociedades laborales; 3.201 en empresas de inserción; 1.380 en mutualidades; 35.000 en cofradías de pescadores; 337.657 autónomos; 1.182.346 agricultores y ganaderos asociados a cooperativas; 393.316 en otras entidades (CEPES, 2017; Base de Datos de la

Economía Social del Ministerio de Trabajo). Esto suponía que algo más de uno de cada diez ocupados españoles lo estaba en alguna de las 43.435 entidades de la economía social: 20.958 cooperativas, 9234 sociedades laborales; 201 empresas de inserción; 287 mutualidades; 139 cofradías de pescadores; 8.164 asociaciones del sector de la discapacidad; 576 centros especiales de empleo; 92 fundaciones economía social; 3.784 empresas con otras fórmulas jurídicas. Por otro lado, se observa la presencia abrumadora de cooperativas y sociedades laborales: comportan más de las dos terceras partes del total, aunque sólo emplean a un 16,4 % del conjunto de las y los trabajadores.

Ahora bien, el número máximo de cooperativas se estimó en los años previos a la crisis: en 2005, 26.146. Desde 2008 y hasta 2014, desaparecieron un 22,5 %. A partir de 2015 han comenzado a crearse de nuevo suavemente. Esta desaparición de cooperativas durante la crisis no ha comportado, sin embargo, que haya tenido lugar una destrucción similar proporcionalmente de empleo: entre 2007 y 2013, el empleo destruido comportó un 9,6 %. Cabe inferir que el empleo se destruyó en cooperativas pequeñas y muy pequeñas. Desde 2014 repunta la generación de empleos en las cooperativas de modo que se han promovido 32.941 hasta 2017 en que se alcanza el nivel máximo de 319.792. Esta generación de empleos está relacionada con la creación de nuevas cooperativas y, sobre todo, con el crecimiento de las ya existentes. De este modo, estas entidades de la economía social se confirman como un nicho *in crescendo* de empleabilidad (Gráfico 1).

Las sociedades laborales (SL) no han seguido el mismo recorrido. En 2007, se constató una desaparición ligera de sociedades laborales, que se agudizó durante los años de la crisis y que ha proseguido hasta la actualidad. Desde ese año (2007), han desaparecido más del 50 % sin que se vislumbre una tendencia de recuperación como ha sucedido con las cooperativas de trabajo asociado. Esta tendencia irreversible guarda algún

Gráfico 1. Evolución del Empleo en Cooperativas y SL.

Fuente: Elaboración propia a partir del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

tipo de relación con las dificultades económicas que atraviesan las administraciones locales para apoyar económicamente la constitución de sociedades laborales como habían hecho durante los años del cambio de siglo. La ley de 1997 permite que hasta el 49 % del capital de la sociedad laboral pueda ser aportado por entidades públicas o asociaciones y entidades sin ánimo de lucro, tanto unas como otras no viven, ni han vivido sus mejores horas, sobre todo, durante la crisis. En términos de empleo, se observa que durante la crisis se han destruido casi la mitad de los empleos que había en 2007. Pero, además, el empleo se ha estancado desde 2013 a diferencia de lo que ha sucedido en las cooperativas.

Así pues, cooperativas y sociedades laborales han seguido un comportamiento dispar durante y después de la recesión aun cuando tanto unas como otras crearon empleo desde principios de siglo hasta el estallido de la crisis económica, con tasas de variación interanuales muy significativas². Si se comparan los porcentajes de empleo destruidos con los de la economía española, en general, se observa que los de las cooperativas han

sido inferiores y los de las sociedades laborales han sido superiores: en España, entre finales de 2007 y 2013, el porcentaje de empleos destruidos fue de 17,3 %. No hay información para explicar este diferente comportamiento en las fuentes secundarias. Un entrevistado y una entrevistada de cooperativas de trabajo asociado (Ebanistería 1; Serli1) afectadas por la crisis, apelan a la singularidad organizativa y funcional de la entidad que permite adoptar colectivamente determinadas medidas, ajustes de salario y/o de tiempo de trabajo, para afrontar los estragos de la crisis con el menor coste colectivo posible.

5. La distribución sectorial de las y los trabajadores de Cooperativas de y Sociedades Laborales

A finales de 2017, las y los trabajadores de las cooperativas se concentran, sobre todo, en el sector servicios, luego, a mucha distancia, en la industria, la agricultura y la construcción. El número de trabajadores en el sector servicios es de 205.727 lo que representa casi las dos terceras partes (64,3%) del total de trabajadores de las cooperativas. Esta cifra traduce que ha aumentado

² Algunos trabajos (Lejarriaga, G. y Martín, S., 2010: 62) señalan que resulta llamativo como en un período de 10 años se ha pasado de tasas de variación interanuales de sociedades laborales por encima del 34%.

el número de trabajadores en los servicios con respecto a los años previos a la crisis: un 11 %.

En el caso de la industria, el número de trabajadores es de 71.757, que representa el 22,4 % del total. Esta cifra supone un ligerísimo aumento con respecto a finales de 2007: no llega al 1 %, de modo que se puede considerar estabilizado el número de trabajadores. En la agricultura, el número de trabajadores es de 32.951, que representa el 10,2 % del total. Esta cifra traduce que se ha reducido el número de trabajadores (5.755) un 14,9 % en la agricultura. El menor número de trabajadores por sectores, se localiza en la construcción, 9.717, que representa el 3 % del total. Esta cifra traduce que ha disminuido el número de trabajadores (12.620) un 56,5 %, poniendo de manifiesto los graves efectos de la crisis sobre el sector.

Así pues, se puede afirmar en lo que se refiere al empleo, que las cooperativas son un fenómeno que predomina claramente en los servicios, sin que suponga una minusvaloración de su presencia en el resto de sectores. Las ramas de actividad o subsectores en los que la relevancia de las cooperativas es mayor son: comercio, educación, sanidad o sociales, suponen más de la mitad del empleo en las cooperativas. Se trata de servicios, al menos, una buena parte de ellos, que no requieren una elevada inversión, pero que tienen una alta demanda.

En cuanto a la distribución de las y los trabajadores de las sociedades laborales (SL), la mayoría se localizan asimismo en los servicios: 37.707 que representan el 59,4%. Con respecto a finales de 2007, ha tenido lugar una reducción de un 36,1 %, ya que se estimaban 58.976 en este último año. Los trabajadores de la industria, 17.031, a finales de 2017, representan el 26,8 % del total. Si se compara esa cantidad de trabajadores con la existente en 2007, se observa una reducción de un 44 % en estos diez años. Los trabajadores de la construcción, 7.858, representan el 12,4 en 2017. Este número de trabajadores refleja una caída drástica con respecto a 2007 en que la cifra estimada era de 33.367 y representaba el 26,7%. La construcción constituía el segundo sector en el que se localizaban trabajadores de las sociedades laborales. El número de trabajadores se ha reducido un 76,4 %, la mayor parte, en el periodo de crisis. Los trabajadores agrícolas son casi testimo-

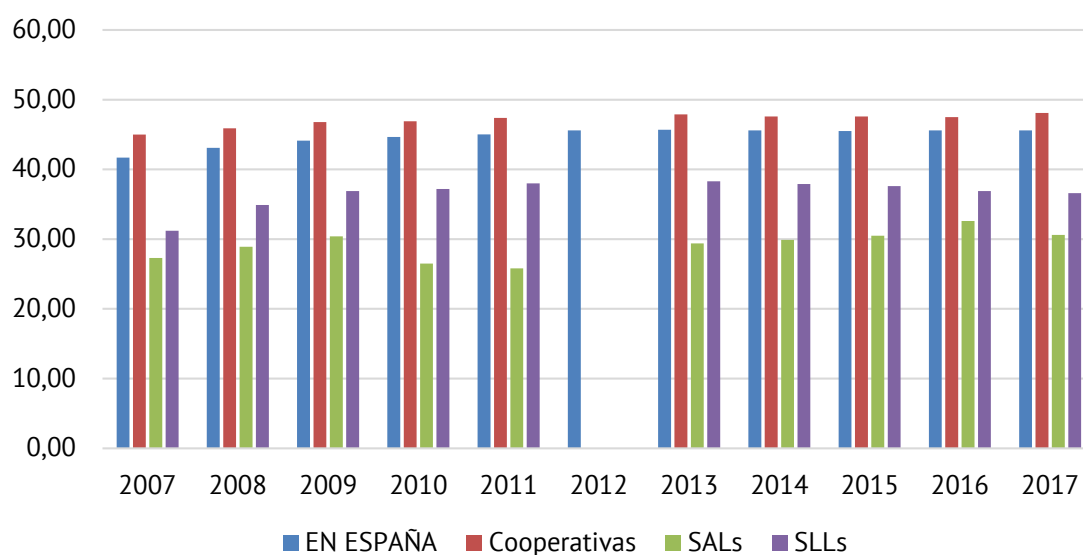
niales, 875, y representan 1,4 % del total. En estos diez años, ha disminuido también el número de trabajadores: 52,4 %, un poco más de la mitad. Se observa así que, aunque la crisis ha afectado a los trabajadores de sociedades laborales de todos los sectores, sin embargo, se ha cebado especialmente en la construcción. Más aún, parece que las sociedades laborales no hayan constituido una fórmula de salvamento de empresas en quiebra entre 2008 y 2014, como sucedió en crisis anteriores.

A pesar del predominio claro de los trabajadores del sector servicios, sin embargo, no se puede afirmar tan rotundamente que constituyen un fenómeno del sector, como en el caso de las cooperativas. Un examen desagregado por ramas de actividad económica, evidencia que los trabajadores de la industria manufacturera suponen el 26,5 % del total de trabajadores de las sociedades laborales, le siguen los del comercio, por otro lado, la única rama de servicios con 2 dígitos (17,1 %), y a continuación, los de la construcción. Otras actividades emergentes como educación, sanidad o servicios sociales, con potencial para el trabajo asociado, concentran un porcentaje considerablemente inferior al de las cooperativas. En este contexto, las SL de la industria y más concretamente, de la industria manufacturera siguen teniendo importancia.

6. Calidad del empleo en Cooperativas y Sociedades Laborales (SL) a partir de fuentes secundarias

Como se ha escrito, las fuentes de información del Ministerio de Empleo sobre la economía social permiten examinar algunas dimensiones de la calidad del empleo propuestas por la Comisión Europea: igualdad de sexo, formación y desarrollo profesional, estabilidad y flexibilidad, diversidad y no discriminación.

La distribución por sexos del empleo en las cooperativas y en las SL posibilita examinar y evaluar el aspecto relativo a igualdad de sexo. En 2017, la proporción de hombres y mujeres en el conjunto que forman unas y otras es bastante paritaria: 54 % hombres y 46 % mujeres. Aunque el porcentaje sigue siendo favorable a los hombres, sin

Gráfico 2. Distribución porcentual de Mujeres

Fuente: Elaboración propia a partir del INE y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

embargo, su evolución desde principios de siglo refleja una paulatina mayor presencia de mujeres: en el año 2005, los hombres representaban el 61,3 % y las mujeres, 38,7. En el caso de las cooperativas, se puede afirmar que ya es casi igual en 2017: 51,9 % de hombres y 48,1 % de mujeres. En el caso de las sociedades laborales, la presencia es todavía bastante desigual: 66,4 % de hombres y 33,6 % de mujeres (en las anónimas, la presencia de mujeres es menor [30,6 %] y en las limitadas, mayor [36,6 %]) (Gráfico 2).

Con respecto a esta dimensión de la calidad del empleo, la economía social, especialmente las cooperativas, ofrecen un buen panorama que todavía tiene recorrido de mejora, sobre todo, en las sociedades laborales. Este horizonte es semejante al que ofrecen los ocupados españoles en diciembre de 2017: 54,4% de hombres y 45,6 % de mujeres.

En cuanto a la dimensión formativa y desarrollo profesional que posibilita el empleo, la información secundaria proporciona información sobre el reconocimiento profesional en la empresa de las y los trabajadores de la economía social a partir de su clasificación en alguno de los 11 grupos de cotización profesional definidos según su cualificación. Ahora bien, no contiene ninguna con

respecto a formación continua y desarrollo de la carrera profesional que es lo más sustantivo de esta dimensión para evaluar la calidad del empleo. A finales de 2017, predominaban claramente los trabajadores con grado de cualificación media: más de la mitad (52,3 %). Luego, se encuentran los que tienen un grado de cualificación baja (26,7 %); y en último lugar, los que tienen cualificación alta.

Esta distribución se reproduce en cada una de las entidades examinadas con excepción de las Sociedades Anónimas Laborales (SAL) en las que el número de trabajadores con cualificación altas (15,1 %) es ligeramente superior al de cualificaciones bajas (14,8 %). Esta distribución porcentual ha experimentado algunos cambios con respecto a los años anteriores a la crisis, aunque no ha variado el orden: la proporción de trabajadores con cualificación alta ha aumentado, al mismo tiempo que la de trabajadores con cualificación baja ha disminuido.

La información cualitativa sí que recoge en 4 casos, la realización de acciones formativas con carácter profesionalizador tanto en el momento de puesta en marcha de la iniciativa como posteriormente para atender nuevas demandas sin que haya referencias a si ha tenido impacto en el desa-

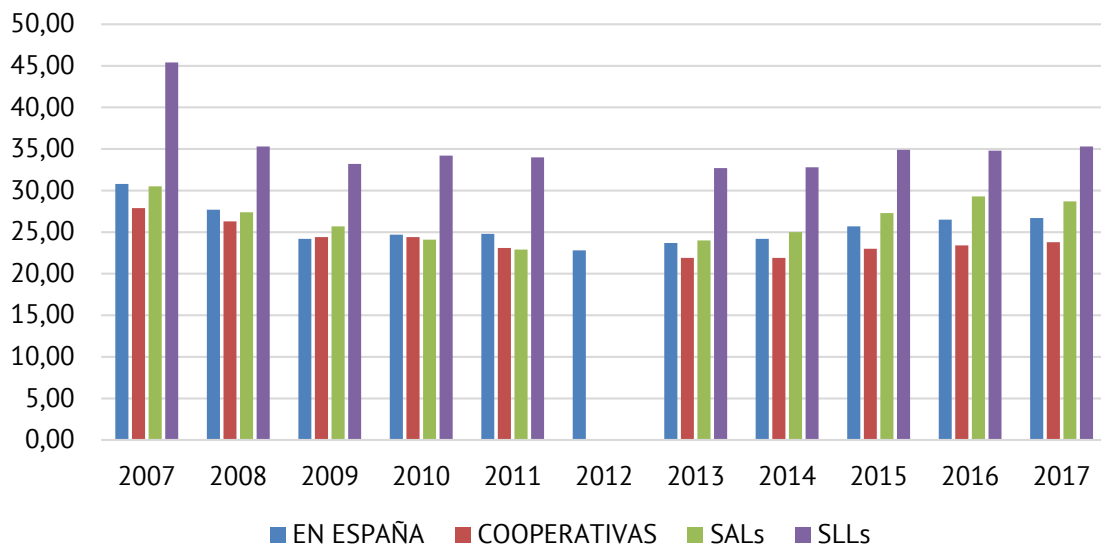
rollo de la carrera. Aun así, resulta evidente que dentro de las entidades de la economía social se están impulsando iniciativas para profesionalizar a sus trabajadores. En este sentido, es importante el papel desempeñado por determinadas asociaciones de la economía social.

En relación con la estabilidad en el empleo, otra dimensión de su calidad, susceptible de análisis, los datos contenidos en la base del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social cuantifican en un 74,5 la tasa de contratación indefinida y en un 25,5 la tasa de contratación temporal. Estas tasas varían según las entidades observadas: la tasa de contratación indefinida es algo mayor (76,2 %) en cooperativas y la de contratación temporal, algo menor (23,8). Al contrario, se estima en sociedades laborales: menor la de contratación indefinida tanto en anónimas (71,3 %), como en limitadas (64,7 %); mayor la de contratación temporal (28,7 % en anónimas y 35,3 % en limitadas. La tasa de contratación temporal es elevada actualmente en el mejor de los casos (alrededor de la cuarta parte) y, por tanto, hay un porcentaje importante de empleo contractualmente precario. Este porcentaje de empleo temporal fue superior incluso en los años anteriores a

la crisis (rondando la tercera parte) reduciéndose ya durante los primeros años de la crisis hasta la cuarta parte aproximadamente. Esta reducción que coincide con la destrucción de empleo en la economía social guarda relación con el hecho de que los primeros empleos que se precinden en tiempos de recesión son los temporales (Gráfico 3).

Si se comparan los datos anteriores con los de los asalariados españoles, se observa que la tasa de estabilidad (contratación indefinida) es ligeramente superior, un 73,3 %; las garantías contractuales de permanencia son algo mayores en cooperativas, y algo menores en SL. A este respecto, no parece que la calidad del empleo sea mucho mejor. Si se efectúa la misma comparación desde principios de siglo, se observa una evolución muy semejante: la tasa de contratación indefinida es un poco mayor en cooperativas y, por tanto, un poco menor la de contratación temporal; con ello, el de las entidades genuinas de la economía social, dado el peso de las cooperativas en el conjunto. Además, esta última tasa disminuye también en los primeros años de la crisis. Así, la estrategia de flexibilidad y ajuste de la economía social es bastante similar, a la del conjunto de las empresas

Gráfico 3. Distribución porcentual de la Temporalidad en Cooperativas, SAL, SLL y en España.



Fuente: Elaboración propia a partir de INE y del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

españolas: la subsistencia empresarial tiene uno de sus ejes en la contratación temporal.

Con respecto al tipo de jornada, un 79,6 % de los trabajadores de la economía social lo es a tiempo completo y un 20,4 % a tiempo parcial, un porcentaje semejante al de la UE; en cooperativas, la proporción de trabajadores a tiempo completo es algo mayor y la de trabajadores a tiempo parcial, algo menor; el panorama es inverso y más acusado en sociedades laborales, menos a tiempo completo y más a tiempo parcial. Por otro lado, no hay información fidedigna que permita derivar que todos los trabajadores a tiempo parcial lo sean voluntariamente. Dos personas responsables de 2 cooperativas relacionadas con servicios a domicilio y a las empresas, expresan que es así puesto que les permite compatibilizar el empleo con el trabajo doméstico (Serli 1 y Serdi 1); ahora bien, no se puede generalizar ni a todo el subsector ni al conjunto de la economía social más genuina.

De este modo, no se puede inferir el grado de calidad del empleo en relación con esta dimensión relativa a la flexibilidad en el tiempo de trabajo, una de las dimensiones de Laeken sobre la calidad del empleo. Estos porcentajes eran distintos en los años previos a la crisis y durante los primeros: los trabajadores a tiempo parcial eran proporcionalmente menos en general y en los distintos tipos de entidades considerados. Por tanto, ha aumentado el número de trabajadores con jornada a tiempo parcial, aunque no se puede establecer si voluntaria o involuntariamente. En este contexto, la comparación de los datos anteriores con los de los asalariados o de los ocupados españoles carece de sentido para evaluar la calidad del empleo, si bien hay que afirmar que, en el caso español, casi las dos terceras partes de los trabajadores a tiempo parcial lo son involuntariamente.

La última dimensión de la calidad del empleo que se puede considerar a partir de la fuente de datos del ministerio de Trabajo es la relativa a diversidad y no discriminación. Los trabajadores extranjeros de cooperativas y sociedades laborales comportan el 10,4 % del total de los trabajadores de la economía social; un porcentaje ligeramente superior en cooperativas (11,1 %) y bastante inferior en Sociedades Limitadas Laborales (SLL) (7,3) y Sociedades Anónimas Laborales (SAL) (4,0). El porcentaje de ocupados extranjeros en esas fechas

en España era de 11,2 % según la EPA. En los años previos a la crisis, los porcentajes eran bastante similares: inferiores en cooperativas (9,6 %) y superiores en SAL y en SLL. Ha aumentado en las primeras y ha disminuido en las segundas. Así, no hay diferencias significativas entre los ocupados extranjeros en la economía española y los de la economía social. A este respecto, la calidad del empleo de unos y otros es semejante.

Las dimensiones de la calidad del empleo examinadas evidencian, en primer lugar, que la presencia de trabajadores y trabajadoras en las empresas propias de la economía social es bastante paritaria, incluso, casi igual en cooperativas, aunque hay margen de mejora en sociedades laborales. A este respecto, se han corregido las desigualdades existentes desde principios de siglo. En segundo lugar, que existe un porcentaje importante de empleo precario; casi similar al del conjunto de la economía española. En tercer lugar, que el alcance del trabajo a tiempo parcial es similar al de la UE. Por último, que la presencia de trabajadores inmigrantes se ha mantenido de modo que se mantiene la diversidad previa a la crisis.

7. Otras dimensiones de la calidad del empleo a partir de estudios de caso

El examen efectuado de la evolución de la calidad del empleo a partir de las dimensiones de Laeken ha estado limitado por la información contenida en las fuentes (secundarias) del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. Así, no se han podido examinar algunos aspectos importantes como la calidad intrínseca del empleo (esto es, su retribución y jornada, satisfacción proporcionada) o participación y regulación colectiva de los trabajadores (representación y negociación colectiva). A partir de entrevistas a responsables de cooperativas y sociedades laborales, así como de algunos trabajadores, se va a intentar efectuar una aproximación a ambos aspectos.

En lo que respecta a los salarios, se pueden diferenciar cuatro tendencias: salarios medios altos; salarios bajos; “azarosos y variables”; y bajísimos, aunque cubriendo los costes de la puesta en marcha (o mantenimiento) de la actividad. Los prime-

ros se localizan en sociedades laborales (Metal 1; Metal 2) y cooperativas (Ebanistería 1). Son entidades con una larga trayectoria: Metal 1 ha “pasado” la crisis sin incidencias; Ebanistería 1, ha tenido alguna dificultad; y Metal 2 ha tenido dificultades graves en los años 2012 y 2013. Los salarios son los correspondientes a los convenios del sector del metal y de la madera. Ahora bien, en el caso de Ebanistería 1, se han aplicado con cierta elasticidad a lo largo del tiempo, de modo que cuando la cooperativa ha obtenido beneficios, sus trabajadores han cobrado determinados incentivos que han situado los salarios por encima de lo regulado convencionalmente pero cuando ha habido pérdidas (durante la última crisis), los salarios han quedado por debajo.

Los salarios bajos se localizan en cooperativas de servicios domésticos y de atención a las personas; asimismo, con larga trayectoria (Serli 1; Serli 2). Los salarios son los correspondientes a los convenios del sector de limpieza. Los salarios bajos se localizan asimismo en cooperativas educativas (CoopInfantil 1) recientes en las que la percepción retributiva tiene lugar sin referencia convencional.

Las retribuciones “azarosas” y “variables” se localizan en cooperativas de servicios diversos (Diseño 1; Arquiprofes 1; Comercológico 1) relativamente recientes. Suelen ser ejercidos por personas acreditadas académica y profesionalmente. Las retribuciones medias anuales superan las de los salarios bajos, aunque su percepción de manera regular depende de la demanda de los servicios proporcionados. Las retribuciones muy bajas se localizan en cooperativas de servicios domiciliarios, a personas, guías turísticos locales..., muy recientes; las retribuciones, en un caso (Serdi 1) son de 400 euros, y, en otro (Serdi 2), cubren los gastos más básicos (alquileres, seguros obligatorios y otras contingencias...). Sus miembros son básicamente mujeres que, en el primer caso, se han formado específicamente al mismo tiempo que se constituían las cooperativas.

Estos salarios (o estas retribuciones) se perciben por unas jornadas que, en entidades antiguas (Metal 1; Metal 2; Ebanistería 1; Serli 1 y Serli 2), se ajustan a las normas establecidas en la regulación convencional. En los casos de Serli 1 y Serli 2, suelen ser jornadas a tiempo parcial. En las cooperativas que se perciben retribuciones azarosas y

variables, las jornadas se establecen en función de la urgencia de la demanda que se ha de satisfacer y suelen rebasar considerablemente las ocho horas. En las cooperativas en las que las retribuciones son muy bajas, las jornadas se ajustan a la demanda de servicios existentes y no suelen superar de media las 20 horas semanales.

Ahora bien, los responsables y los trabajadores entrevistados manifiestan un importante grado de satisfacción personal, no solo en las empresas que perciben salarios medios altos, asimismo, en las que los salarios son muy bajos o inexistentes todavía. En las primeras, sobre todo en Metal 1, reconocen que ya no tienen la ilusión inicial con la que las pusieron en marcha, pero expresan satisfacción por haber llegado a los años previos a la jubilación con las entidades en marcha y habiendo dispuesto de una trayectoria estable y con una buena calidad de vida. En las cooperativas con salarios muy bajos, la satisfacción es grande, en primer lugar, porque les hace sentirse protagonistas de un proyecto empresarial singular (cooperativa) y confían en su viabilidad; en segundo lugar, porque se trata de un proyecto de servicios para la comunidad local; y, en tercer lugar, porque les permite conciliar la vida laboral, personal y familiar. En las cooperativas en las que las retribuciones son azarosas y variables, la satisfacción deriva de haber encontrado y disponer de una fórmula de autoempleo colectivo que les ha permitido acceder a determinadas ayudas y cuyos costes son los más reducidos para sus circunstancias

En ninguno de los casos de empresas examinados los entrevistados se arrepienten o están arrepentidos/as de haberlas constituido (o de haber contribuido a su constitución). Tampoco consideran que haya que cerrar el proyecto o que vaya a cerrarse, aunque en el caso de las entidades más antiguas (30-40 años) no se atreven a vaticinar si duraran tanto tiempo. En el caso de las más recientes, contemplan la posibilidad de incorporar a algún nuevo miembro o trabajador cuando la cooperativa se haya consolidado.

En lo que se refiere a la dimensión colectiva de las relaciones de empleo, en las cooperativas y sociedades laborales de larga trayectoria, la regulación de las condiciones laborales (y no solamente, las salariales) tienen como referencia los convenios colectivos del sector, aunque este tipo de entida-

des no participa en su negociación. En Metal 1 y Metal 2, hay representación colectiva y en Ebanistería 1, la ha habido. En estas empresas, además, siempre se han secundado las acciones de protesta colectiva (huelgas generales durante la crisis) si bien algunas de ellas han recuperado con posterioridad el tiempo o la jornada laboral. En las cooperativas y sociedades laborales más recientes y pequeñas, no hay referencias a la dimensión colectiva de las relaciones de empleo.

8. Papel importante de la economía social dentro de una diversidad de situaciones ocupacionales en el sector.

Discusión supuestos

El examen de la evolución del empleo ha puesto de manifiesto en primer lugar, que la crisis se dejó sentir sobre el empleo generado de manera continua en los años previos si bien se destruyó proporcionalmente menos empleo, al menos, en las cooperativas, que en el conjunto de la economía española evidenciando una resistencia mayor a la crisis. La información cualitativa, aunque no es representativa, apunta en dos cooperativas a un ajuste voluntario de salario y tiempo de trabajo derivado de una decisión colectiva de sus socios trabajadores, lo que guarda relación con la corresponsabilidad y gobernanza participativa en este tipo de entidades. En segundo lugar, que las cooperativas han vuelto a generar empleo con fuerza dando muestras de su vitalidad después de 2014. A este respecto, se constata el primer supuesto sobre el papel importante de las cooperativas para salvaguardar, primero, y generar, después, empleo.

Por otro lado, el examen de la calidad del empleo ha puesto de manifiesto una diversidad de condiciones entre cooperativas y SL en las distintas dimensiones examinadas a partir de las fuentes secundarias, paridad ocupacional, estabilidad; pero, asimismo, se ha evidenciado diferencias en salarios (o retribuciones), jornada de trabajo, aunque se desconoce su alcance, según las opiniones vertidas por las/los entrevistadas/os de los estudios de caso. Además, estas últimas fuentes de información han permitido observar diferencias entre

las propias cooperativas y entre las propias SL en lo que respecta a esas mismas dimensiones según el tipo de actividad y, obviamente, según el grado de consolidación de las entidades. Así, en lo que respecta a salarios, existen medios altos, bajos y bajísimos; conforme a regulación convencional o según lo que se puede. Lo mismo se observa en lo que se refiere a la jornada laboral: ajustada al contrato y al convenio o discrecional. Las condiciones laborales no responden, pues, en todos los casos estudiados a los estándares de calidad como se había supuesto. Ahora bien, los entrevistados expresan satisfacción con el trabajo asociado.

En general, la calidad del empleo de las entidades genuinas de la economía social es ligeramente superior a la del empleo en la economía en general, especialmente, las de las cooperativas, aunque existen entidades que llevan a cabo actividades, principalmente de servicios, en las que el trabajo asociado está poco regulado y las normas tienen poca vigencia.

9. Conclusiones y agenda futura

La economía social ha puesto de manifiesto, pues, una importante capacidad y dinamismo para conservar y generar el empleo en España en la última década, al igual que lo había hecho desde finales del siglo pasado. Ahora bien, se observa que hay situaciones diferentes en relación con la calidad del empleo de modo que hay que considerar la economía social, sus entidades genuinas, en toda su diversidad de circunstancias. En este sentido, se impone profundizar las razones de la existencia de peores condiciones en ciertas entidades y del menor cumplimiento de las normas en las mismas.

Paradójicamente, aunque existe diversidad en las condiciones de empleo (o en el recurso y cumplimiento de las normas), sin embargo, los responsables u otras personas entrevistadas de las distintas entidades transmiten satisfacción con el trabajo asociado. Asimismo, se puede inferir que la mayor parte comparten valores comunes aun cuando pueden estar declinando en alguna de esas entidades. A este respecto, se hace necesario también mejorar nuestro conocimiento sobre su desarrollo

Referencias

- Barea, José; Monzón, José Luis (1992): *Libro blanco de la economía social*. Madrid: CIRIEC.
- Boivin, Louise; Fortier, Mark (1998): *L'économie sociale. L'avenir d'une illusion*. Montreal: Fides.
- Calderón, Beatriz; Calderón, María José (2012): "La calidad del empleo de las entidades de la economía social en período de crisis", *Ekonomiaz*, 79, 31-57.
- CEPES (2017): *Estadísticas Estatales/ Empleos directos e indirectos*. <https://www.cepes.es>.
- Kemenade (van), Solange; Favreau, Louis (2000): *La nueva economía social: democratización laboral y democratización económica en Quebec*. Universidad de Buenos Aires.
- Lejarriaga, Gustavo; Martín, Sonia (2010): "Análisis de la evolución de las sociedades laborales (2000-2009)". En J. L. Monzón (Coord.), *Las empresas de trabajo asociado*. Cap. II, (pp. 59-146). Valencia: CIRIEC-España.
- Maisonnasse, Julien; Melnik, Katia; Petrella, Francesca; Richez-Battesti, Nadine (2010): *Quelle qualité de l'emploi dans l'économie sociale et solidaire? Une perspective plurielle*. Rapport de recherche pour la région PACA, la caisse des depots et consignations et l'institute recherche de la caisse des depots et consignations.
- Miguélez, Fausto (2006): "Economía social y empleo. El caso de España". *Papers, revista de sociología*, 81, 11-36.
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v81n0.2030>
- Monzón, José Luis (2016): "Empresas que priman el empleo sobre la ganancia" *El País negocios*, 4 septiembre, p. 2.
- Monzón, José Luis; Chaves, Rafael (2000): "La economía social como factor generador de empleo estable y de calidad". En: I. Faura, R. Lorenzo y M.A. Cabra (Eds), *La economía social y el tercer sector* (pp. 63-83). Madrid: Fundación ONCE (Escuela Libre Editorial)
- Monzón, José Luis; Chaves, Rafael (2012): *La economía social en la Unión Europea*. Bruselas: Comité Económico y Social Europeo.
- Tomás Carpi, Juan Antonio; Monzón, José Luis (1998): *Libro blanco de la economía social en el País Valenciano*. Madrid: CIRIEC.

FUERZAS DE TRABAJO Y CONFLICTO SOCIAL EN UN CAPITALISMO EN TRANSFORMACIÓN

LABOUR FORCES AND SOCIAL CONFLICT IN A CHANGING CAPITALISM

Pere Jódar

Departament de Ciències Polítiques i Socials, Universitat Pompeu Fabra

Ramon Alós

*Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET),
Universitat Autònoma de Barcelona*

pere.jodar@upf.edu | ramon.dealos@uab.cat

Resumen

En el texto exploramos los vínculos entre la economía moral y la espontaneidad propias de los movimientos comunitarios y la racionalidad organizada de las asociaciones de trabajadores. Sostenemos que ambos movimientos se complementan. La comunidad aporta afecto y sentido de la justicia, los sindicatos recursos organizativos; ambos solidaridad. La clave de considerar estos vínculos es la individualización y la ruptura de la solidaridad alcanzada por el sentido común neoliberal. A nuestro parecer, ante los retos actuales, ambos movimientos, con sus especificidades e idiosincrasias, necesitan explorar nuevas vías de acción colectiva.

Palabras clave: Comunidad; Sindicatos; Economía moral de la multitud; Neoliberalismo; Movimientos sociales

Abstract

The text explores the links between the moral economy and the spontaneity of community movements and the organized rationality of workers' associations. We argue that both movements complement each other. The community brings affection and a sense of justice, the unions organizational resources; both solidarity. The key to this link is the individualization and rupture of solidarity achieved by neoliberal common sense. In our opinion, faced with the current challenges, both movements, with their specificities and idiosyncrasies, need to explore new ways of collective action.

Keywords: Community; Trade Unions; Moral Economy of the Crowd; Neoliberalism; Social Movements



Sumario

1. Introducción	178
2. Movimientos populares. Inicios del movimiento obrero	180
3. Trabajadores, movimiento obrero y sindicatos	183
4. Sindicatos y movimientos sociales hoy	186
5. Conclusiones	189
Referencias	191

Referencia normalizada

Jódar, Pere; Alós, Ramon (2018): "Fuerzas de trabajo y conflicto social en un capitalismo en transformación". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 177-193. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.72>

1. Introducción

Históricamente la gente, cuando lo ha considerado y podido, se ha defendido de las agresiones a sus sistemas de vida y subsistencia, se produzcan éstas por cambios en las condiciones materiales o por decisiones, tratos o abusos de poder de las autoridades. La acción injusta de los poderosos en detrimento de los dominados desencadenaba el mecanismo incierto y esporádico de la economía moral de la multitud¹. Hasta el siglo XIX esta reacción se manifestaba principalmente mediante movimientos espontáneos, de carácter comunitario.

Queremos explorar aquí la relación entre movimientos sociales y sindicatos, para reflexionar sobre posibles retos actuales. Pero antes advertimos que hemos estudiado a lo largo de los años y con cierta profundidad a los sindicatos, aunque bastante menos a los movimientos sociales. Por tanto, el inicio de nuestra reflexión es el papel que han jugado, juegan y han de jugar los sindicatos. A los cuáles, siguiendo las premisas de lo que

Tarrow (2009) define como acción colectiva, consideramos movimiento social.

En el siglo XIX, tal como remarcaron los sociólogos clásicos, la sociedad experimentó un salto modernizador conocido como revolución industrial. El proceso racionalizador emprendido por la burguesía, fue un punto culminante de la acumulación primitiva de capital y de su continuada creación de población excedente, condenada al desempleo, la precariedad y la pobreza. Una situación injusta ante la que las primeras reacciones continuaron siendo comunitarias y morales. Estos procesos coinciden en el tiempo con la consolidación de los Estados, que adquieren una fortaleza inusitada como garantes del orden (Weber: monopolio de la violencia). La intervención de los Estados, sin embargo, no ocultaba, ni resolvía, el problema social del trabajo generado por un capitalismo que arrastraba los males de la explotación, la alienación, la anomia o la jaula de hierro. Es, en ese punto, donde el movimiento de los trabajadores, con base en las fábricas, pero también en las cercanas comunidades de habitación, también se racionaliza, creando organizaciones propias conectadas a esa base de vivencia cotidiana. Un ejemplo de esto último es la importante participación de las mujeres en los diversos sucesos revolucionarios (revolución francesa, Comuna de París...) y en las movilizaciones comunitarias y solidarias de dicha etapa²; al fin y al cabo ellas también eran protagonistas del trabajo industrial.

¹ Dice Thompson (1984: 66): "estos agravios operaban dentro de un consenso popular en cuanto a qué prácticas eran legítimas y cuáles ilegítimas en la comercialización, en la elaboración del pan, etc. Esto estaba a su vez basado en una idea tradicional de las normas y obligaciones sociales, de las funciones económicas propias de los distintos sectores dentro de la comunidad que, tomadas en conjunto puede decirse que constituían la economía moral de los pobres. Un atropello a estos supuestos morales, tanto como la privación en sí, constituía la ocasión habitual para la acción directa".

² Thompson (1984: 109): "Las iniciadoras de los motines eran, con frecuencia, las mujeres". Unas mujeres que, como expone el autor con cierta sorna, parecen haber

Las nuevas organizaciones representativas (partidos y sindicatos), dirigen la movilización de los trabajadores, administrando demandas, recursos, saberes y acciones, pero también aportan la identidad que da cohesión al movimiento en forma de valores, afectos y socialización. Junto a ello permanecen, dada la dependencia de la condición asalariada, los vínculos familiares y vecinales, la cultura relacional generadora de corrientes solidarias que permiten resistir y sobrevivir ante la represión, la arbitrariedad o la indefensión. Por ello, estos lazos, en cierta manera, perviven en las comunidades y barrios obreros, hasta la etapa neoliberal. El aliento de una, era la fortaleza de la otra. Un repaso a la historia del movimiento obrero en la dictadura franquista revela, por ejemplo, en las comarcas cercanas a Barcelona, esta proximidad entre fábrica y barrio (Balfour 1994; Ealham 2005); no necesariamente física, pero si vivencial; el barrio ofrecía a los obreros de las fábricas posibilidades de interactuar o de decidir en común “qué prácticas eran legítimas y cuáles ilegítimas” (Thompson, 1984: 66). Barrios, tabernas y mercados, como en la sociedad campesina, continuaron siendo claves en el tejido de solidaridades. La comunidad aportaba la fuerza moral y los sindicatos los recursos que hacían estable en el tiempo el sostén de las demandas; ambos distribuían solidaridad.

En el inicio del tiempo neoliberal, mientras Friedman, Hayek y otros miembros de la sociedad Mont Pelerin experimentaban con la dictadura chilena, en Estados Unidos y en el Reino Unido comenzaba una batalla desde los gobiernos (Reagan y Thatcher) por la aniquilación de cualquier atisbo de obrerismo. La desindustrialización, los cambios legislativos, la represión, el ataque al Bienestar, dan paso a una sociedad en la que de nuevo la precarización, el desempleo y el trabajo pobre vuelven a estar presentes. Thatcher fue la más firme en sus propósitos: impulsó la

tenido conciencia sin esperar a su liberación (que supuestamente se produce bien entrado el siglo XX), en todo caso expone que eran “las más involucradas en la compra y venta cara a cara, las más sensibles a la trascendencia del precio, las más experimentadas en detectar el peso escaso o la calidad inferior. Es probable que con mucha frecuencia las mujeres precipitaran los movimientos espontáneos, (aunque) otros tipos de acciones se preparaban con más cuidado.” También Hobsbawm (1987: cap. 6).

financiarización (la City como fortaleza financiera) y la desindustrialización intensiva; así como la primacía del individuo frente a la negación de la sociedad. El objetivo, dibujado con precisión por Owen Jones en Chavs (2012; también Milne 2018), no sólo fue derrotar a la clase trabajadora sino, en lo posible, humillarla. Esta tendencia llegó aquí más tarde y, aunque aún hay barrios y poblaciones que conservan vínculos entre fábrica (o empresa) y comunidad vecinal, en general barrios y puestos de trabajo (cada vez más fragmentados en el océano de flexibilidad y precariedad) se han separado de los lazos afectivos y solidarios que tejían sus habitantes.

Actualmente la globalización, la financiarización, el estado *workfare*, sustituto neoliberal del *welfare*, la deuda, da pie al crecimiento del ejército industrial de reserva, ya no sólo formado por mujeres y jóvenes, sino también por trabajadores migrantes y población excedente. Y, junto a ellos, el desempleo y los contratos precarios, incluso el empleo en los nuevos sectores tecnológicos facilita, aún más, la expansión de las ideas y prácticas neoliberales de empleabilidad, emprendimiento, subcontratación, ‘hágaselo usted mismo’. Dicho de otro modo, la individualización, privatización y mercantilización de absolutamente todo lo imaginable ponen en cuestión no sólo las comunidades de trabajadores y el movimiento sindical, sino la misma sociedad invadiendo los espacios de reproducción, la vida misma, convirtiéndola en más incierta. En este sentido sostenemos que, **la imposición hegemónica del sentido común neoliberal, dificulta la acción de la economía moral de la multitud que alimentaba a los movimientos comunitarios**. Los sindicatos se enfrentan a una ofensiva autoritaria difícil de eludir y ello en una fase de declive afiliativo y de necesidad de adaptar su organización y estrategia a los contextos actuales. Estos dos elementos, sindicato y comunidad (junto a los partidos obreros) eran, en el imaginario narrado por Karl Polanyi en *La Gran Transformación* (1989), una buena parte de la capacidad de reacción desmercantilizadora de la sociedad frente a las fuerzas del capitalismo.

En las páginas que siguen vamos a profundizar en la tesis de que **ambas formas de lucha (comunitaria y sindical), de acción y vivencia, necesitan explorar formas de aproximación para encontrar nuevas vías de organizarse en sus ámbitos y, de relacionar-**

se, que permitan no sólo defenderse de la creciente desigualdad y autoritarismo, sino también avanzar en un sentido más justo y emancipador.

2. Movimientos populares. Inicios del movimiento obrero

Históricamente los movimientos populares han mantenido unas características que les acompañan a lo largo de los tiempos. Estas características acercan las diferentes revueltas, movimientos, conflictos, revoluciones, movilizaciones, a la espontaneidad; ya que, aunque pudieran tener una dirección o líderes, no eran estables o perdurables. Basadas en demandas y reivindicaciones normalmente reactivas y conservacionistas³, a pesar de la radicalidad y violencia con la que podían expresarse, las movilizaciones se desencadenaban en respuesta a una situación negativa, que alteraba el orden de las cosas (precios, impuestos, escasez, falta de libertad, agravios...), provocada por la acción de las clases dominantes o de los gobernantes. Circunstancias de movilización bastante universales y que alcanzan, incluso, nuestros días⁴. En todo caso, eran movimientos provocados por el cuestionamiento de aquello que la costumbre del momento consideraba ‘precio o salario justo’⁵. Las formas organizativas podían ser diversas, pero siempre caracterizadas por una

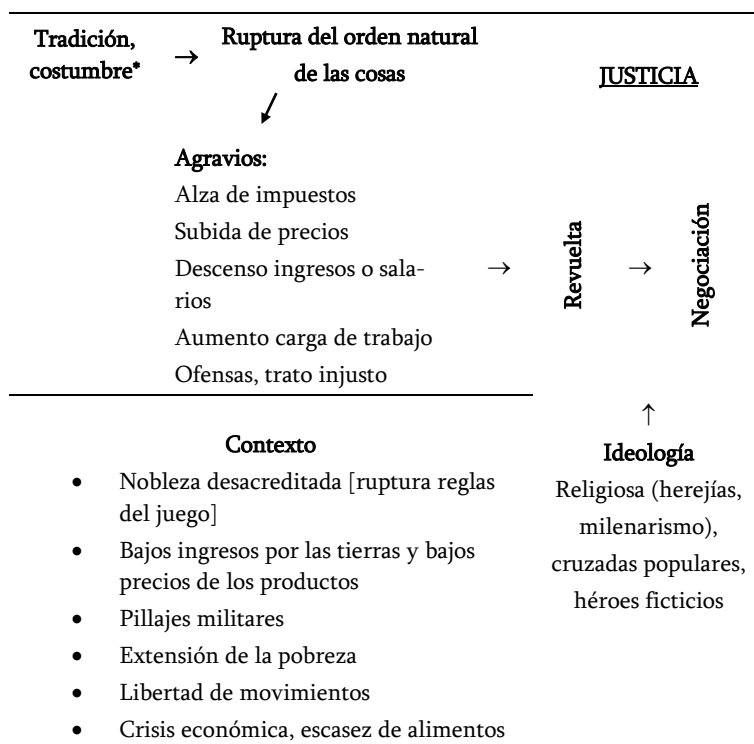
³ Rudé cita estas palabras de E.P. Thompson “la cultura plebeya es rebelde, pero se rebela en defensa de la costumbre” (1981: 196).

⁴ La revolución rusa comienza bajo la demanda de pan, el movimiento obrero polaco que desemboca en Solidarnosc se movilizó cada 10 años aproximadamente, después de la segunda guerra mundial, por los sueldos o por los precios de los alimentos; tras el 15M y los movimientos de 2011 también hay un hondo sentido de injusticia.

⁵ Hoy día hablamos de justicia global, justicia climática, de la injusticia de la desigualdad, del injusto trato a los refugiados, etc.

naturaleza explosiva y no duradera y por su espontaneidad, más allá de liderazgos ocasionales. La lectura de los historiadores sociales británicos (Hill 1983; Hilton 1988; Rudé 1981; Thompson 1984) muestra que, en los inicios de los movimientos por ellos estudiados, en la etapa tardo-medieval, la palabra y la relación directa eran claves para poner en marcha la movilización ante una decisión arbitraria o injusta en perjuicio de los campesinos. Las sectas y movimientos religiosos podían proporcionar liderazgos a unas acciones directas y espontáneas que no tenían continuidad en el tiempo. Remarquemos el repertorio de acontecimientos en el esquema 1: la ruptura del orden natural de las cosas, los motivos (agravios) y el objetivo de la movilización, que no es otro que la negociación para restituir la tradición, la costumbre, el precio o pago justo o la dignidad humana.

Esquema 1. Repertorios en las revueltas de economía moral



* Una sociedad campesina regida por la costumbre, en la que la servidumbre y las prestaciones de trabajo desempeñaban un importante papel, se vino abajo a consecuencia de la incontrolable movilidad campesina y la comercialización de las transacciones de tierras. Hilton (1978: 222-223).

Fuente: elaboración propia con base en Hilton (1978)

La época del absolutismo, según Rudé (1981), no cambió la dinámica, pero sí la dimensión de las insurrecciones y revueltas campesinas que adquirieron una escala mayor. Sin embargo, **no fue hasta la transformación de la sociedad agraria en industrial, que se fue descomponiendo la antigua economía moral en la que, a menudo, el consumo (vinculado a la subsistencia) era más importante que la producción y el trabajo, y cambió la dinámica del comportamiento movilizador centrado en el precio justo de las cosas.** Una revuelta amplia producto de la escasez ya no sacudía los principios morales de las autoridades y de los propietarios industriales que sólo respondían con represión y caridad, o síntesis perversas de ambas como las casas de trabajo forzado. La disciplina de la fábrica y del trabajo asalariado, se fue extendiendo con sus ritmos y medidas del tiempo hacia la comunidad, dividiendo trabajo (ahora cosificado en mercancía) y vida; como si trabajo y vida no se fundieran en las mismas personas a las que se pretendía dividir, para mejor explotar. Rancière traza un paralelismo entre aquella forma de dominación basada en el control del tiempo y de los movimientos, y “las formas contemporáneas de precariedad e intermitencia” (2017: 9).

Tarrow (2009) y Tilly (1978) también dan muestras del cambio de repertorio de los movimientos sociales, durante el siglo XIX, siguiendo la pauta reflejada en la tabla 1. En la sociedad agraria, remarcan, los precios podían tener preeminencia como desencadenante, pero estos tres elementos continuaron siendo importantes en las motivaciones de los movimientos.

En los inicios de la revolución industrial, el movimiento ludita en ciudades y fábricas o el del mítico capitán Swing (Hobsbawm y Rudé 2009; Tilly y Wood 2010) mantuvieron la pauta movilizadora en contra de la pobreza y la opresión. Hobsbawm y Rudé (2009) o Thompson (1984), muestran que el movimiento campesino (de economía moral⁶) prosigue su marcha, de una forma u otra, hasta bien avanzado el siglo XIX, coexistiendo con el incipiente movimiento obrero. Así, Rudé (1981) compara la protesta rural y la asalariada, unas aún vinculadas a los precios o a la

⁶ También procedimientos como los ‘san lunes’, relatados por Thompson (1984), derivaban de la misma concepción moral de la justicia y la legitimidad.

Tabla 1. Cambio de repertorio en los movimientos sociales

	Sociedad agraria	Sociedad industrial
Espacio de desarrollo	Campo	Ciudad
Forma de organización	Tumultos (movilización espontánea)	Asociaciones
Mecanismo de expresión	Revuelta agraria, peticiones masivas. Apropiación de alimentos, ocupaciones de tierra	Huelga, manifestaciones. Barricadas, destrucción de propiedades
Carácter	Local	Local-Nacional
Desencadenante	Precios, impuestos, retribuciones. Injusticia	

Fuente: elaboración propia con base en Tarrow (2009) y Tilly (1978)

escasez, también a los cercamientos, y otras relativas a las disputas salariales y a la destrucción de máquinas para conservar el empleo. Ambas espontáneas o escasamente organizadas y, asimismo, ambas compartiendo la necesidad de mejora de las condiciones de vida. Hobsbawm y Rudé (2009) remarcan que, aunque no hay ausencia de muertes, la mayor parte de las protestas se dirigen contra la propiedad, justamente el elemento que para las clases altas *era más preciosa ante la ley que la propia vida*. La pervivencia del movimiento puede explicarse por el refuerzo de los lazos comunitarios y de la solidaridad⁷. Sobre todo, tal como expone Thompson, cuando las clases dominantes rompían las reglas del juego: “la naturaleza de las cosas” que en otros momentos había hecho imperativa, en épocas de escasez por lo menos, una

⁷ A propósito, el epílogo de Hobsbawm y Rudé (2009) comienza con una interesante reflexión sobre el éxito y el fracaso de los movimientos que conviene no olvidar en los tiempos actuales. Así el fracaso del carisma, propició el nacimiento de organizaciones que más tarde convergieron en el Trade Union Congress.

solidaridad simbólica entre las autoridades y los pobres, dictaba ahora la solidaridad entre las autoridades y 'el Empleo de Capital'" (1984: 127). Las posibilidades de que la revuelta permitiera que las autoridades reconsideraran sus decisiones injustas se redujeron drásticamente.

Ahora bien, mediante el conflicto, la experimentación, el éxito y la derrota, fue surgiendo un tipo de organización o de asociación más formal que garantizaba los recursos necesarios para mantener en el tiempo, la defensa y protección de los asociados, de los obreros y sus comunidades: los sindicatos⁸. No olvidemos, como dice Hobsbawm, que en la etapa ludita "la negociación colectiva es sostenida mediante el motín" (1979: 33). Hacia mitad del siglo XIX en Inglaterra el sindicato como organización formal, sustituye paulatinamente las anteriores formas espontáneas. Las diferentes revueltas y, finalmente, el sindicalismo y los partidos de los trabajadores irán adquiriendo capacidades instrumentales y contenidos sociales, políticos y económicos, inspirados en las revoluciones inglesa, norteamericana, francesa, Comuna de Paris...

Los sindicatos y partidos obreros que aparecen en los países industrializados durante el siglo XIX, son fruto de la explosión radical del 'problema social del trabajo' derivado de las consecuencias económicas y sociales no sólo de la revolución industrial, sino también de la experiencia adquirida en las movilizaciones de la anterior etapa de acumulación primitiva de capital (esclavitud, cercamientos, pobreza, colonialismo...). Será en la etapa de efervescencia social de finales del siglo XIX y principios del XX⁹, con independencia del ciclo económico y dada la confluencia de diversos factores sociales y políticos, cuando se consolidan los sindicatos como organizaciones del movimiento obrero: con un pie en las fábricas y otro pie en

las comunidades trabajadoras en las que residían las personas que compartían dicha condición.

Al principio, los sindicatos aparecieron como un instrumento de los trabajadores cualificados (artesanos y oficiales) junto a sus mutualidades. Más tarde como sindicatos generales: "los sindicatos constituidos durante la expansión de finales de la década de 1880 reclutaron trabajadores de todos los niveles de cualificación y adoptaron numerosas formas de organización" (Hobsbawm 1979: 185). En esa etapa, se pueden observar algunos factores seculares que no sólo muestran el salto de la exclusividad del sindicato de oficio al sindicato industrial¹⁰, sino también algunas características que acompañan el posterior desarrollo de los sindicatos, del trabajo y del movimiento de los trabajadores. Uno nos lo aporta Thompson en referencia a los artesanos, pero que podemos aplicar luego a los oficiales y, posteriormente, a las diferentes olas de innovación organizativa y tecnológica: "La innovación técnica y la superabundancia de mano de obra barata debilitaban su posición. No tenían derechos políticos y el poder del Estado se utilizaba... para destruir sus trade unions" (2012: 293). Un segundo factor, como consecuencia de los cambios técnicos y organizativos, es el de los efectos en la cualificación y descualificación de los trabajadores que, finalmente, inciden en sus condiciones de trabajo y vida y en sus posibilidades de movilización (Hobsbawm 1979: 182); es decir los cambios en el sistema capitalista dividen y segmentan a los trabajadores. En este sentido, destaquemos la pregunta del autor sobre si eran los sindicatos los que conferían fuerza a determinados grupos de trabajadores o, simplemente, ponían en evidencia la capacidad de negociación y conflicto que ya tenían. Un último factor es el grado de reconocimiento o de institucionalización de los estados y organizaciones empresariales hacia los sindicatos.

⁸ De experimentación de formas organizativas que abarcaban cooperativas de consumo o producción, asociaciones de socorros mutuos, sociedades de resistencia, bolsas de trabajo, mutualidades...

⁹ Los historiadores especializados (Hobsbawm 1979) muestran la discontinuidad de la afiliación a los sindicatos y de la conflictividad social, no sólo mediante variaciones continuas, sino también con momentos explosivos.

¹⁰ En diversos apartados, Hobsbawm, muestra algunas diferencias en el nacimiento del sindicalismo en Inglaterra y en el continente europeo.

3. Trabajadores, movimiento obrero y sindicatos

Los sindicatos experimentaron una fuerte etapa de crisis y transformación en su transición del sindicato de oficio a los sindicatos generales o de clase. A principios del siglo XX los sindicatos de la OCDE no alcanzaban el 10% de densidad afiliativa¹¹. A pesar de las dos guerras mundiales y el clima creado por la revolución soviética, tras ellas, los sindicatos crecieron y fortalecieron, abandonando la espontaneidad, para impulsar la administración organizativa; la acción directa es reemplazada por otra planificada y estratégica. El contexto cambia rápidamente: se produce un proceso masivo de asalarización (gente desplazándose del campo a las urbes, o efectuando el salto migratorio), de concentración en grandes fábricas, y de extensión del fordismo. Al mismo tiempo que los sindicatos, como instrumento de representación, se consolida el derecho a la negociación colectiva, verdadera institucionalización del conflicto. No obstante, recordemos que a semejanza de la etapa de los movimientos comunitarios, la movilización y la huelga, continuaron siendo necesarias para hacer efectiva, bien la propia negociación, bien los convenios o acuerdos resultantes¹².

La minoría aristocrática, que impulsaba los sindicatos de oficio, dio paso a un nuevo sindicalismo; tampoco exento de problemas. Aunque a diferencia de la patronal, que adopta la lógica de la eficacia en términos de costes y beneficios y cuya representación depende del capital y no de las personas, los sindicatos mantienen necesariamente una doble lógica derivada del hecho de que la persona (trabajador) es inseparable de la fuerza de trabajo¹³: por una parte, la de representación de

los incentivos instrumentales, que aumentan su heterogeneidad conforme crece la afiliación y, por otra, la lógica de la solidaridad vinculada a incentivos de identidad y valores y, por tanto, a mecanismos de participación y democracia interna (socialización). Todo ello necesario no sólo para la atracción de afiliados al sindicato, sino para garantizar la permanencia de los inscritos y para la propia acción colectiva. Además, el sindicato obtiene su fuerza (militancia, capacidad de incidencia y negociación) de la afiliación, compromiso y movilización de los trabajadores, de modo que a más afiliación más recursos; sin embargo, con ello aumenta la heterogeneidad de intereses que, a su vez, dificulta la acción sindical.

Es decir, en los sindicatos coexisten una lógica administrativa y representativa, y otra lógica de movilización y participación (Streeck 1978). Una contradicción en sí misma que oscila en torno a dos grandes dilemas. Por un lado, el que expone Hobsbawm (1979); la base sindical, los trabajadores, desarrollan una relación contradictoria con las empresas y el capital, basada en intereses específicos y espontáneos, entre la pasividad —su salario y empleo dependen de los beneficios empresariales— y la tensión de luchar por las condiciones de trabajo y vida. Dicha lucha espontánea “desarrolla un conjunto de reivindicaciones inmediatas (por ejemplo, mejores salarios) y de instituciones y modos de conducta, etc., adecuados para conseguirlo, pero también un descontento general con respecto al sistema vigente, una aspiración hacia un sistema más satisfactorio y un esquema general... de unas organizaciones sociales alternativas”; que generan identidad y conciencia de clase (Hobsbawm 1979: 341; Friedman 2008: 159-163). Por otro lado, el dilema resaltado por Michels (2001) y otros autores de que la dirección, el aparato administrativo, si bien garantiza la provisión de recursos y la eficacia de la acción colectiva, puede transformarse en un fin en sí mismo. Es decir, la pesimista perspectiva de la “ley de hierro de la oligarquía”; versión matizada por Wright Mills y su tesis sobre el sindicato “gestor del conflicto” (Hyman 1978); es decir, un sindicato responsable formado por obreros establecidos y satisfechos, coincidente con la tesis funcionalista de que la madurez sindical conduce

no obstante, es en el actual panorama de pensamiento único un texto esencial en ámbitos académicos.

¹¹ Datos extraídos de <http://www.waelde.com/UnionDensity/> consultado el 15/05/2018.

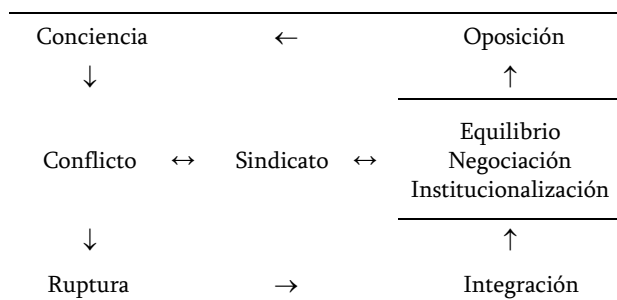
¹² No olvidemos que tanto Taylor, como sobre todo Ford, eran profundamente antisindicalistas y la expansión de los sindicatos no se desarrolló sin conflictos graves.

¹³ Offe y Wieselth (1980) trazan una crítica esencial al neoliberal Mancur Olson que, en su *Lógica de la acción colectiva*, publicado en 1965, pretendía dar por zanjada precisamente dicha acción; los movimientos de finales de los sesenta y principios de los setenta mostraron lo erróneo de sus apreciaciones y,

al reformismo. En definitiva, un tipo de pensamiento que nos presenta a un sindicato convertido en un elemento más del sistema. Es remarcable que autores izquierdistas y del establishment coincidan en ello; los primeros olvidando que la lucha sindical ha tenido un efecto alternativo; los segundos presentando una visión retrograda del sindicato. Frente a las anteriores, unas perspectivas más optimistas; así Rosa Luxemburgo: “El movimiento sindical no consiste en la imagen que se forma en las ilusiones perfectamente explicables, pero erróneas, de una minoría de dirigentes sindicales; él es la realidad que existe en la conciencia unitaria de los proletarios conquistados para la lucha de clases” (2015: 110-111); o Hyman (1978: 64) que argumenta la “ley de hierro de la democracia”, recuperando a Gouldner, desarrollándola (Hyman 1981) al proponer la existencia de una estructura de doble control sindical entre base y dirección.

La conclusión es que la acción sindical es ambivalente, respondiendo a la ambivalencia de los asalariados entre el compromiso e implicación en la empresa y la rebelión: “mantener un frágil equilibrio entre la queja y la satisfacción, entre el activismo y el reposo” (Hyman 1978: 71-72) o, (Streeck 1978) entre la autoridad (eficacia) y la democracia (participación), siempre reflejando sus segmentos y divisiones. El debate marxista en torno al sindicalismo refleja, en el tiempo, dicha ambivalencia: por una parte, la propia existencia del sindicato muestra un carácter de oposición al capitalismo que genera conciencia solidaria mediante la acción colectiva, el quehacer diario y las propuestas alternativas; por otra, gran parte de sus demandas se limitan a la permanencia de los puestos de trabajo, y por tanto de las empresas y el capitalismo. El esquema 2 refleja esta ambigüedad.

Esquema 2. La ambivalencia de las organizaciones sindicales



Fuente: elaboración propia con base en Hyman (1978)

Se observa en un gráfico ilustrativo de la evolución de los sindicatos en algunos países desarrollados desde 1880 hasta la actualidad¹⁴, que su crecimiento por encima del 10% de afiliación comienza hacia 1910 y que, tras algunas interrupciones —alguna de ellas dramática, como en la década de 1930—, la tasa afiliativa crece hasta 1980, aproximadamente y, a partir de ahí, se estanca para posteriormente descender en todos los países considerados. Si el conflicto y la negociación colectiva, o la afiliación a los sindicatos¹⁵, se caracterizan por fases de flujo y de reflujo relacionadas con el ciclo económico y del empleo, la evolución de la fuerza sindical, ha repercutido muy directamente en los niveles de desigualdad; de manera que a mayor fuerza menos desigualdad y viceversa (Donado y Wälde 2012; Kimball y Mishel 2015).

Otra consideración es que **si el sindicato ha sido la respuesta racionalizadora a los problemas generados por la espontaneidad, el estado del bienestar se puede contemplar como la racionalización de la economía moral de la multitud**: es decir, como un contrato social explícito para velar sobre la justicia vital y laboral: “una buena jornada laboral por un buen jornal” (Hobsbawm 1979: 342), por medio de agentes, instituciones y procedimientos ad hoc¹⁶. Quizás por ello será precisamente el com-

¹⁴ Trade union density from 1880 to 2008 for selected OECD countries; <http://www.macro.economics.unimainz.de/1335.php>, consultado 11/06/2018; Donado y Wälde (2012).

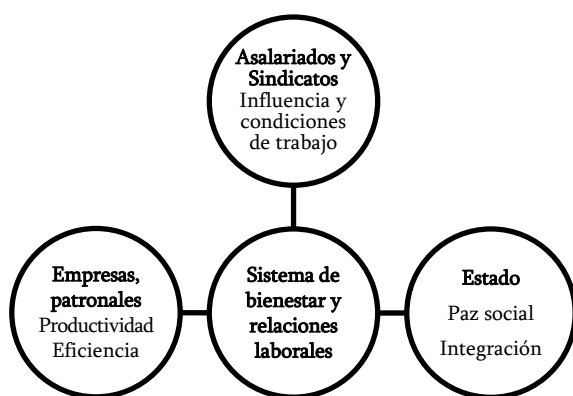
¹⁵ En relación con el conflicto esta evolución cíclica comienza a romperse en los años noventa, de manera que, aun persistiendo diferencias entre países, se observa un sustancial descenso del conflicto industrial (Bordogna 2010; Godard 2011). Respecto de la negociación colectiva, la OIT argumenta que la cobertura de la negociación entre 2008 y 2013 en 48 países indican que en promedio la cobertura se ha reducido en un 4,6 por ciento, en comparación con una reducción media del 2,3 por ciento de la densidad sindical durante el mismo período y en el mismo grupo de países. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_461330.pdf 11/06/2018.

¹⁶ Habermas (1981) argumenta que el Estado moderno en el capitalismo tardío institucionaliza el conflicto por la distribución, atrayendo a los actores hacia el sistema político; aunque el autor se preguntaba por la estabilidad de dicha relación.

promiso social del Estado capitalista y su acción de justicia redistributiva, la que atacarán ferozmente los intelectuales neoliberales¹⁷.

Pero antes veamos los grandes trazos del papel del sindicalismo (ver esquema 3) en una etapa en la que el Estado no sólo cumple con el papel coercitivo y de dominación de la hegemonía capitalista sino, asimismo, con el de dirección intelectual y moral; la democracia se expande, junto a los derechos sociales y la regulación económica. Las nuevas reglas del juego, darán paso a unas relaciones entre clase, Estado y mercado, en el que los agentes representativos (patronal y sindicatos), con mayor o menor oposición o cooperación, dirimirán sus intereses básicos (ver esquema) en el marco de unas relaciones laborales basadas en la regulación y la negociación colectiva. Dicho sistema comienza a desplegarse en la primera mitad del siglo XX y madurará tras la segunda guerra mundial, en la denominada edad de oro, fruto del movimiento social desmercantilizador (Polanyi 1989), tras los desastres bélicos y la crisis de 1929; sin olvidar el referente de la Unión Soviética, como atemperador del capitalismo. En esta etapa la acción del sindicalismo se desarrolla en diversas áreas. Primera, en la negociación colectiva garantizando la renovación del contrato para millones

Esquema 3. Agentes e intereses básicos en los “años dorados”



Fuente: elaboración propia

¹⁷ Ver Rosanvallon (1981). El autor da importancia a lo que denomina “ecuación keynesiana”: asegurar el crecimiento económico y la equidad social.

de trabajadores de forma integradora; segunda, en las demandas o exigencias sobre el salario y las condiciones de trabajo, que dan voz a los trabajadores reduciendo las salidas (Hirschman 1977) y contribuyendo a la estabilidad de la gestión de la mano de obra en las empresas fordistas; sin olvidar que los diferentes subsistemas de negociación colectiva permitían una elevada adaptación a los sectores, regiones, empresas, naciones, etc., al tiempo que estimulaban la innovación limitando la competencia de bajos salarios. Los sindicatos, además de expresar intereses básicos, más o menos funcionales, impulsaron también la mejora de las condiciones de vida a través de demandas de bienestar y de reducción de la desigualdad. En la etapa de las relaciones laborales tradicionales la fuerza sindical, incluso con la habitual oposición empresarial, institucionalizó el conflicto y el compromiso de los trabajadores con el funcionamiento de las empresas¹⁸. Mientras, el Estado consiguió aplacar el conflicto social anti-sistema, fruto de la reducción de las desigualdades y el aumento de la eficiencia económica. En la Europa continental, donde estas prácticas llegaron más lejos, se bautizaron como corporatistas o neocorporatistas (Schmitter 1981).

En todo caso esta etapa, debido en gran parte al debate entre reformismo y revolución o radicalidad, el sindicalismo no estuvo exento de críticas desde la izquierda (Azzellini y Ness 2017). De hecho, los sindicatos avanzaron muy poco, exceptuando contadas excepciones, en la obtención de control o autonomía sobre las ocupaciones asalariadas, dado que las decisiones tecnológicas y organizativas continuaron bajo la discrecionalidad de las empresas. Las largas jornadas de trabajo, los

¹⁸ Hobsbawm explica, para el caso británico, que “los patronos eran hostiles por principio a los sindicatos, salvo donde estaban obligados a tratar con ellos. Sólo en las décadas de 1860 y 1870 se descubrió que los mecanismos formales para allanar las relaciones laborales eran deseables desde el punto de vista patronal, y entonces la negociación de grupos de trabajadores con grupos de patronos alcanzó diversos grados de reconocimiento oficial u oficioso” (1979: 321). Naturalmente los avances en legislación laboral y el crecimiento del poder sindical también jugaron su papel. De otra parte, ello no excluye una simple acomodación de los patronos a un estado de cosas, mientras continuaban pensando que el mejor sindicato es el que no existe.

bajos salarios, las condiciones misérrimas de muchos puestos de trabajo priorizaban entre los trabajadores demandas en estos aspectos. En una reflexión posterior, Trentin (2013) planteará que el sindicalismo no contempló un horizonte más allá del trabajo fordista; a su parecer daban por hecho un trabajo masculinizado, unas ocupaciones rutinarias y escasamente profesionalizadas, sin apenas autonomía en una organización jerárquica y autoritaria del trabajo, y hasta una centralidad del trabajo remunerado que dejaba en segundo plano otros aspectos de la vida. Tampoco avanzaron, en dicha etapa, en la representación de mujeres, inmigrantes, o etnias; no era una prioridad; cuando comenzaron a considerarla, los trabajadores se fragmentaron en múltiples divisiones.

4. Sindicatos y movimientos sociales hoy

En la actualidad los sindicatos, también los movimientos sociales, se encuentran frente a una etapa convulsiva. Los problemas sindicales reflejan una crisis social amplia: *no es sólo el sindicato quien está enfermo o desubicado, quien tiene un problema, es también la sociedad; y, por ello, las soluciones han de ir parejas* (Alós 2018). Tras la madurez industrial fordista en la que los sindicatos conocieron su expansión y grado de influencia máxima en los países más desarrollados, y tras un corto período de 30 años de desmercantilización (1945-1975), llevamos 40 de una mercantilización acelerada que invade nuevos espacios físicos y temporales. Arrebatados los desposeídos de sus escasas tierras y propiedades y disputados los comunes que aseguran la subsistencia, los asalariados de los países centrales sólo pudieron disfrutar brevemente de la seguridad, protección o regulación del trabajo del estado del bienestar. Ésta es la fortuna que las clases extractoras ansían ahora: no sólo apropiarse del trabajo, sino también de la vida mediante consumo y deuda; el empobrecimiento les enriquece. Las desigualdades se disparan (Piketty 2014).

Ahora bien, estos cambios en el contexto han necesitado no sólo de un Estado que se redescubre autoritario, sino también de instrumentos de creación de hegemonía cultural, de sentido co-

mún. Para ello, pretenden convertir dos instrumentos de solución de los problemas sociales inducidos por el capitalismo, como eran el sindicato y la negociación colectiva, en problemas en sí mismos, mediante el ataque y la deslegitimación continuada.

Los iniciales cambios económicos (mercantilización intensa de producción y reproducción; financiarización, globalización...), han dado paso a cambios políticos (autoritarismo) y sociales. Entre estos últimos destacan la individualización y fragmentación social, que siguen la estela de la desregulación de la protección y el cuestionamiento de los instrumentos integradores de las clases trabajadoras, entre ellos el derecho al trabajo digno y decente. Se extiende, por tanto, una progresiva incertidumbre que acerca a todos los trabajadores hacia un horizonte frágil y vulnerable. Las creencias económicas se han hecho verbo y las palabras de moda en el neolenguaje al uso son emprendedor, talento, esfuerzo, éxito, individuo, egoísmo, riqueza, esgrimidas a modo de moderna superstición. La deuda privada se transforma en deuda pública, el oligopolio es ahora mercado, el problema del paro es falta de productividad, el egoísmo no es de los especuladores sino de los trabajadores fijos, precarios y desocupados ahora futuros emprendedores; asimismo, dicen que la austeridad incita al ahorro, aunque en su enloquecida carrera lo dilapidan bancos e inversores, creando nuevas burbujas y crisis a las que aplican la doctrina del shock (Klein 2007). En ese punto, sin escrúpulo alguno, aseguran que el problema es del pobre, del que trabaja, del que se esfuerza por llegar a fin de mes, dada su indolencia o incapacidad. Como una maldición bíblica la hormiga es tratada de cigarra y la cigarra aparece como hormiga.

El sentido común neoliberal también rompe con ideas, modos colectivos, organizaciones e instrumentos de emancipación. Para la cultura hegemónica vivimos en el mejor de los mundos y no hay más alternativa que la suya. Hoy, quizás, una parte de la izquierda, también sindical, piensa en el retorno del *welfare* y del capitalismo social. Mientras que otra parte traslada la mirada alternativa y las esperanzas hacia lo nuevo; a los movimientos sociales de base comunitaria, voluntarista y espontánea. Y, no obstante, queda la duda de si con ello se plantea una falsa dialéctica entre

lo viejo y lo nuevo. Como hemos argumentado, el problema es que para muchos movimientos alternativos los sindicatos son contemplados —coincidiendo peligrosamente con el sentido común neoliberal—, o bien como algo antiguo, o bien como un aliado de los gobiernos, mientras que para los sindicatos muchos de los movimientos comunitarios adolecen del problema de la espontaneidad, o la falta de consistencia. Sin embargo, es éste un tiempo de transformación no sólo del capitalismo, sino también de reto y cambio de las organizaciones de los trabajadores, en un contexto de individualización y fragmentación y, asimismo, de efervescencia y surgimiento de movimientos sociales.

El aumento de las poblaciones excedentes, el retorno a la precariedad, el estancamiento de los salarios y la situación general del empleo y de las clases trabajadoras presentan en conjunto los desafíos principales que retan al modelo tradicional de sindicalismo. Conforme la distinción entre trabajo y vida se desmorona, la seguridad laboral desfallece y la creciente deuda personal acecha, los problemas que rodean al empleo remunerado tienen efectos que van mucho más allá del puesto de trabajo. Estas condiciones sociales cambiantes e inciertas alteran la relación entre el sindicato, sus miembros y la sociedad en general; lo que exige reconocer la naturaleza social de la lucha y salvar la distancia entre el puesto de trabajo y la vida. Los problemas en el empleo se desbordan hacia el hogar y hacia la comunidad y, viceversa, en lo que respecta al trabajo no remunerado de reproducción y cuidado.

Llegados aquí, Tapia (2013) ofrece una buena base para comparar las diversas culturas organizativas y modos de obtención del compromiso colectivo de las gentes, al establecer diferencias entre sindicatos y organizaciones de comunidad. Para la autora, las organizaciones de comunidad (OC) actuales tienen vínculos afectivos y de compromiso social y una cultura relacional que, en cierto modo, pueden compararse con los movimientos comunitarios pre-industriales; en cambio, los sindicatos (OS), generan y se alimentan de vínculos de grupo basados en el compromiso instrumental, más normativo que afectivo y en una cultura de servicio. Ahora bien, la autora toma como referencia el sindicalismo anglosajón, y no hemos de olvidar que en el continente se ha ca-

racterizado por más compromiso social y político. En todo caso, ambos movimientos se alimentan del compromiso, no sólo de sus militantes y miembros, sino también de las personas que les simpatizan y de las que movilizan. Un primer elemento de discusión con las tesis de Tapia, al menos a la luz del sindicalismo español, es que la autora sostiene que los sindicatos (OS) tienen recursos y afiliados, pero dificultad de movilizar, mientras que las organizaciones comunitarias (OC), con menos recursos y miembros, tienen gran capacidad movilizadora.

En todo caso las propuestas de Tapia suscitan debate en torno a los factores que limitan las OS y las OC, a la capacidad movilizadora de unos y otros y, finalmente, a las posibles alternativas o estrategias de futuro que pueden desempeñar. Por lo que se refiere a los límites de los sindicatos y añadiendo nuestras matizaciones:

- a) La desregulación impulsada por los gobiernos ha restringido la capacidad de negociación tanto en el ámbito de la empresa, como en la política social y laboral e incrementa la discrecionalidad empresarial.
- b) La ofensiva hegemónica neoliberal, por medio de sus representantes culturales, académicos, políticos y empresariales, deslegitima a las OS. Una clave ha sido plantear la dualidad *insiders/outsideers* como producto de la acción sindical, cómo si las empresas, “creadoras” reales de puestos de trabajo degradados y de bajo precio no fueran las causantes.
- c) El éxito del sentido común neoliberal, en el terreno de la segmentación y fragmentación de los trabajadores, dificulta la acción colectiva y facilita la rápida penetración de las ideas individualistas, deslegitimando las OS.
- d) El discurso empresarial y de mercado, en parte posmoderno y en parte de *new management* (Alonso y Fernández 2018) también abre espacios en la gestión sindical, impulsando la administración por encima de la voz y la participación.
- e) Diversos autores argumentan en torno a la erosión del sistema de representación de los trabajadores. Pero en el caso español conviene matizar (Beneyto, Alós, Jódar y Vidal 2016). Así,

aunque la densidad afiliativa es relativamente baja, las elecciones sindicales, forma de representación legítima, son participadas y eligen directamente a un gran número de representantes. Sin olvidar la capacidad movilizadora expresada en las huelgas, manifestaciones y otras formas de acción.

f) Finalmente, hay un aspecto apuntado por Tapia sobre el que conviene reflexionar: “La globalización destruye sindicalismo en la industria, lo que se une a las dificultades de la transición industria/servicios, a las prácticas de outsourcing y de subcontratación, a la expansión de puestos de trabajo no sindicalizados también en la nueva economía basada en internet [gig economy o big tech], y a la hostilidad de las empresas hacia los sindicatos” (2013: 667, traducción propia).

Tapia argumenta que las OC, en el caso británico, están relacionadas con asociaciones religiosas, culturales, etc. A nuestro parecer, en el caso español se vinculan a espacios de acción y reivindicación concretos y fragmentados; vivienda (PAH), mareas (sanidad, escuela, inmigración...), pensionistas y yayoflautas, asambleas de parados, feminismo, ecologismo, altermundismo¹⁹..., aunque se sucedan momentos de movilización más general. Ahora bien, conviene destacar las especificidades de las OC que remarca la autora: raíces locales, lazos con instituciones sociales, acción mediante campañas de objetivos múltiples, esfuerzos por conseguir el apoyo público para el cambio social. A ello se puede añadir, siguiendo a Graziano, una acción de liderazgo no pensada en términos de vanguardia, ni de estrategia de toma del poder sino de prácticas prefigurativas y políticas performativas; ensayos de formas organizativas de participación directa y de vías alternativas de alcanzar la hegemonía (2017: 157 y ss).

En todo caso, subraya Tapia, las iniciativas de las OC, aunque no están destinadas directamente al mercado de trabajo, sí inciden en él mediante sus acciones; esto tampoco es tan evidente en España,

¹⁹ Armano y Murgia (2017) se preguntan si ante ello (la extensión de la precariedad), y con cierto voluntarismo, surgen micropolíticas de resistencia en forma de mutualismo y de cooperación social, dado el declive de las formas tradicionales de representación colectiva.

aunque se observan momentos de coordinación de acciones laborales (marchas de la dignidad, coordinadoras laborales de barrio...). Otra diferencia substancial, respecto de la autora, es que en España las OC asumen el papel de agentes negociadores impulsando Iniciativas Legislativa Populares (pobreza energética, vivienda, renta garantizada...), lo que las asemeja a las movilizaciones populares descritas en el apartado primero. Asimismo, aunque los momentos de coordinación son protagonizados por representantes de las diferentes organizaciones, en el interior de éstas predominan los miembros individuales, mientras que Tapia resalta, para el caso británico, que las OC están formadas por instituciones afiliadas.

La espontaneidad de las movilizaciones comunitarias también ha sido una característica importante, del mismo modo que la efervescencia social entre los años 2010 a 2013, dado que la participación elevada se mantiene sólo en el corto plazo; aunque ello no excluye la presencia de un grupo de militantes estables en su acción (muchos de ellos surgidos de los medios sindicales o de la izquierda). Estos movimientos, en la medida en que se da cierta institucionalización, no escapan de la pugna entre las leyes de hierro que sugiere Hyman: democracia frente a burocracia; lo que sugiere que no es un problema exclusivo de los sindicatos y que debemos ser prudentes con los dilemas del tipo viejo/nuevo.

OC y OS pueden tener elementos comunes, salvando sus respectivos campos de acción. En primer lugar, el objetivo del cambio social, aunque este pueda adquirir dimensiones diversas en unos y otros; en segundo lugar, la movilización de sus miembros, aunque ésta es más imprescindible entre los sindicatos. En tercer lugar, necesitan del compromiso de sus miembros y afiliados, aunque en grado y formas diversos, lo que implica responsabilidad y lealtad organizativa, convicción en la acción y en los objetivos, disposición al esfuerzo compartido (en términos de tiempo, saberes, etc.) en la organización. En cuarto lugar, los movimientos sociales necesitan estabilidad temporal; como argumentan Srnicek y Williams (2016): “Desde las luchas alterglobalizadoras de fines de la década de 1990, pasando por las coaliciones antiguerra y ecológicas de principios del siglo XX hasta los nuevos levantamientos estudiantiles y movimientos de Occupy desde 2008, ha surgido

un nuevo patrón: las luchas de resistencia aparecen rápido, movilizan a cantidades cada vez mayores de personas y, sin embargo, terminan por palidecer para ser sustituidas por un sentimiento renovado de apatía, melancolía y derrota. A pesar de que millones de personas desean un mundo mejor, los efectos de esos movimientos son mínimos” (2016: 17).

En este panorama, los sindicatos pueden jugar diferentes papeles. Uno de ellos es el formativo, no sólo en términos económicos y sociales, sino también en términos de activismo social (Srnicsek y Williams 2016). Otro, es el de superar el estrecho margen de los “puestos de trabajo”, dado que el capital está borrando las fronteras legales, espaciales y temporales de los mismos, los sindicatos debieran también saltar dichas fronteras y proponer un abanico más amplio de demandas; por ejemplo, aquellas derivadas de la ofensiva neoliberal por mercantilizar y ‘atrapar’ la vida cotidiana de los trabajadores. Recuperar las demandas de los ochenta por reducir la jornada de trabajo, es una vía. También explorar nuevas formas organizativas dados los importantes cambios en el empleo. El territorio es un espacio que permite sinergias. El camino no es fácil; los movimientos sociales se sustentan en la participación directa, que puede ser minoritaria y simbólica sin que le reste efectividad, a diferencia de los sindicatos que requieren amplios compromisos, asociados a costes que pueden ser muy gravosos, en términos de menores ingresos, o hasta el despido o el encarcelamiento. Finalmente, un último aspecto a considerar de la mano de Srnicsek y Williams es que, “los movimientos de los trabajadores siempre han dependido de la población local en materia de apoyo logístico y moral y, si se alimenta la solidaridad, las comunidades podrán salir a defender a los trabajadores contra la represión del Estado. Por su parte, los sindicatos pueden involucrarse en temas de la comunidad, como la vivienda, demostrando así el valor del trabajo organizado. En lugar de rebelarse sólo en torno a los puestos de trabajo, los sindicatos se adecuarían más a las condiciones actuales si se organizaran en espacios regionales y comunidades” (2016: 240-241); aspecto que, cabe decir, actualmente muchos sindicatos están afrontando.

En cierta manera el sindicalismo aun siendo legal y no estando formalmente perseguido, parece

haber vuelto a las circunstancias iniciales de su desarrollo: problemas de implantación y acción en las empresas, problemas de legitimación a nivel social, político y económico; mientras los movimientos sociales también muestran sus limitaciones, quedando en buena parte apagados con la aparición de grupos políticos afines en la representación local y parlamentaria. Aunque, en España, el sustrato de los años 2010 y 2011, también se manifiesta puntualmente entre mujeres y pensionistas.

Hoy día el sindicalismo de clase, aun dando cabida a segmentos hacia los que hace unas décadas era reluciente: trabajadores de servicios, mandos y técnicos, mujeres, inmigrantes, etc., se encuentra ante un dilema similar al del sindicato de oficio/general, sustituyendo ambos polos por sindicato de estables y/o precarios-parados-atípicos. Por tanto, no es sólo emplear esfuerzos en la función tradicional de defensa y protección de los trabajadores asalariados en sus etapas de empleados, sino ampliarla para abarcar cuando están desocupados, emigran o son profundamente vulnerables. El objetivo último pudiera ser (Polanyi) desmercantilizar el trabajo. Es decir, una ofensiva general para dignificar y volver decente la vida y el trabajo ante el discurso anti-social de los mercados y los gobiernos. Pero esto exige recuperar la capacidad de movilización para empoderarse. En ese camino es posible encontrarse con otras organizaciones de base ciudadana y comunitaria.

5. Conclusiones

Hemos trazado en la primera parte un esquema del camino que transcurre entre la economía moral y la espontaneidad propias de los movimientos comunitarios a la racionalidad organizada de las asociaciones de trabajadores. Sostenemos que ambos movimientos, por lo que respecta a las clases trabajadoras, se complementan. Las organizaciones de los trabajadores (en este caso los sindicatos), nacen para racionalizar sus acciones, administrar recursos, saberes y acciones, sin olvidar aquello que da cohesión al movimiento, como son los valores, los afectos, la socialización. Los vínculos afectivos, la cultura relacional, generan corrientes solidarias que permiten resistir y sobrevivir en momentos de represión, arbitrariedad, indefensión. En cierta manera, la comunidad

aportaba sentido de justicia y los sindicatos los recursos que hacían estable en el tiempo el sostén de las demandas y de la movilización; la solidaridad es un factor común. Damos importancia a esta relación porque el neoliberalismo ha conseguido ir lejos en su estrategia de ruptura de la solidaridad, basada en el trabajo y en la comunidad, mediante el impulso de la individualización y la mercantilización.

En esta relación comunidad-sindicatos hay algunos elementos a re-proponer. Primero, e importante, restituir el papel de las mujeres, protagonistas no sólo de movilizaciones comunitarias, sino también laborales (también ellas eran proletarias; Eagleton 2015). Segundo, y común denominador de las diferentes etapas: el conflicto se produce por la percepción de una profunda injusticia en las condiciones de vida o de trabajo. Dicho conflicto se recrudece (y en la etapa industrial se politiza) cuando los gobernantes cambian las reglas del juego, normalmente fruto de una extrema liberalización y mercantilización (siglo XIX y, ahora, neoliberalismo), dando lugar a fases de efervescencia social. Tercero, el conflicto y la movilización, tienen como objetivo la negociación (para cambiar hacia un sistema más justo).

Pero junto a estos tres elementos queremos resaltar tres factores estrechamente relacionados entre sí y que inciden sobre el conflicto y la capacidad de negociación en las diferentes etapas remarcadas. Uno es que la innovación técnica (tecnología y organización del trabajo) y la abundancia de mano de obra (producción de excedente poblacional) debilitan y al mismo tiempo, contradictoriamente, pueden reforzar en un plazo más largo a los sindicatos. Dos, los procesos de cualificación y descualificación derivados de lo anterior inciden sobre las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores, produciendo desplazamientos de unos grupos por otros en el conjunto de los mercados laborales. Tres, dificultad de proteger y organizar a los segmentos más débiles y minoritarios. Los dos últimos factores, dan lugar a los conflictos marxiano y polanyiniano en el seno de las clases trabajadoras que remarca Silver (2003).

El interrogante planteado por Hobsbawm al final del apartado ¹²⁰ puede responderse en términos de doble movimiento, de manera que se produce una alternancia entre grupos con y sin capacidad negociadora; los sindicatos, contradictoriamente, pueden reforzar a los grupos con más poder y, a la vez, rescatar a los más débiles. Esta ha sido, en buena parte, la consecuencia de su acción a lo largo de los dos siglos de su existencia.

En el segundo apartado, insistimos en la expansión del movimiento obrero, también en su formato sindical, y observamos que se mantienen las comunidades obreras en poblaciones y barrios; todo ello sostiene la solidaridad dentro y fuera de las fábricas. La innovación organizativa y técnica en la etapa de la industria moderna, en plena expansión del fordismo, homogeneizó amplias capas de trabajadores, tanto en términos de cualificación, como de salario y condiciones de trabajo. Dichas circunstancias, junto al pleno empleo (que reduce el excedente de población o ejército industrial de reserva) y el crecimiento afiliativo, facilitó la expansión de los sindicatos de clase. No representaban a todos los trabajadores, pero sí la voz de un amplio colectivo asalariado; también fue un instrumento de integración. A ello contribuyó el bienestar de los años dorados, etapa de consolidación de la racionalización de estilo weberiano. El Estado no sólo monopoliza la violencia del sistema capitalista, también regula el mercado y estimula fórmulas de obtención del consentimiento. **De manera que, si el sindicalismo fue la respuesta racional y orgánica del movimiento obrero a los problemas de estabilidad de las formas de lucha anterior, en buena parte el estado del bienestar podría equivaler a una forma racionalizada (por tanto, administrada y burocratizada) de la economía moral de la multitud; siendo la justicia social el factor que permite la comparación.** No obstante prosiguió la división entre los trabajadores y ello muestra las limitaciones de los sindicatos, a pesar de la gran capacidad de acción conseguida en dicha etapa²¹.

²⁰ Recordemos que el autor se interroga sobre si los cambios en el sistema capitalista dividen y segmentan a los trabajadores.

²¹ El modelo familiar capitalista implantó la solución *male breadwinner*, de salario familiar, lo que dejó a las mujeres en una posición claramente dependiente destinada a mantener el cuidado, procurando una

En la tercera parte, remarcamos que la sociedad *big tech* (Morozov 2018) se implanta bajo los diseños de la financiarización y de las grandes plataformas digitales; no necesariamente por exigencias tecnológicas. Así, previo a la aplicación de la innovación, observamos el crecimiento de la población excedente (precaria, desocupada, migrante), mientras que su implementación puede depender, tanto de los beneficios esperados por el capital, como de la capacidad de movilización y resistencia de la ciudadanía. Ahora bien, el capitalismo actual está invadiendo los escenarios de la vida cotidiana, está uniendo a la fuerza, con dolor y sufrimiento, lo que el mismo capital separó: vida y trabajo. El avance imparable de la mercantilización parece alumbrar una sociedad en la que no importan las personas. Ahí, en la frontera, umbral o zona híbrida, entre empleo y trabajo, entre espacio y tiempo productivo y reproductivo, hay un gran margen de acción conjunta y necesaria de todos aquellos que quieren alejarse de la distopía neoliberal y construir democráticamente una sociedad emancipada y justa.

En todo caso (Ross 2017), estamos en una época de erosión de las normas justas de trabajo y de las condiciones de vida. **La imposición hegemónica del sentido común neoliberal, dificulta la acción de la economía moral que alimentaba a los movimientos sociales.** Por ello, las dos **formas de lucha y acción colectiva resaltadas comunitaria y sindical, que también lo son de vivencia, necesitan explorar formas de aproximación para encontrar vías y caminos de organizarse y de relacionarse.** Y aquí surge un nuevo interrogante, ¿las redes sociales impulsadas por las nuevas tecnologías pueden contribuir aportando nuevas formas de solidaridad comunitaria? O, simplemente nos encierran en burbujas de información y contactos que supuestamente aportan libertad. También en este sentido merece la pena explorar alternativas. Los bloques y fracciones del capital compiten y luchan entre sí, pero mantienen en común unos

mano de obra (masculina) en estado óptimo (Federici 2018; Fraser 2015). Por otra parte, el sindicalismo de los países centrales no se preocupó de la explotación de la mano de obra en las colonias que hizo en buena parte posible el bienestar; ello se hará más visible en sus actitudes excluyentes, hacia 1960 y 1970 frente a la intensa llegada de trabajadores (Hobsbawm 1987; Penninx y Roosblad 2000).

factores básicos: mercado, flexibilidad, individualización...; las organizaciones de los trabajadores y de los ciudadanos, tienen todas ellas una idiosincrasia y campo propio de acción, pero más allá de los agravios y rivalidades, ¿es posible hallar elementos básicos de acción coordinada?

Muchos autores remarcamos que la movilización solidaria europea del 14N de 2012, supuso un resurgimiento de la cuestión social, entendida como una interacción del movimiento de los trabajadores con aquellos de base comunitaria. Helle (2015) examina dicho conflicto recurriendo a Thompson: la formación de la clase social se genera mediante luchas y acciones colectivas, concluyendo que, si bien es difícil el acercamiento entre ambos movimientos, a la vez es absolutamente necesario para la revitalización sindical.

Referencias

- Alonso, Luís Enrique; Fernández Rodríguez, Carlos J. (2018): *Poder y sacrificio. Los nuevos discursos de la empresa*. Madrid: Siglo XXI.
- Alós, Ramon (2018): *A propósito del desconcierto de los sindicatos* (en línea). <http://lopezbullla.blogspot.com/2015/01/a-proposito-del-desconcierto-de-los.html> [Consultado 3/07/2018].
- Armano, Emiliana; Bove, Arianna; Murgia, Annalisa (eds.) (2017): *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods. Subjectivities and Resistance*. Oxford: Routledge.
- Armano, Emiliana; Murgia, Annalisa (2017): "Hybrid areas of work in Italy. Hypotheses to interpret the transformations of precariousness and subjectivity". En Emiliana Armano et al. (eds.), *Mapping Precariousness, Labour Insecurity and Uncertain Livelihoods: Subjectivities and Resistance* (pp. 59-71). Abingdon: Routledge.
- Azzellini, Darío; Ness, Immanuel (eds.) (2017) *Poder obrero. Autogestión y control obrero desde La Comuna hasta el presente*. Madrid: La Oveja Roja.
- Balfour, Sebastián (1994): *La dictadura, los trabajadores y la ciudad. El movimiento obrero en el área metropolitana de Barcelona (1939-1988)*. Valencia: Edicions Alfons el Magnànim.
- Beneyto, Pere J.; Alós, Ramon; Jódar, Pere; Vidal, Sergi (2016): "La afiliación sindical en la crisis. Es-

- estructura, evolución y trayectorias". *Sociología del Trabajo, nueva época*, 87, 25-44.
- Bordogna, Lorenzo (2010): "Strikes in Europe: Still a Decade of Decline or the Eve of a New Upsurge?". *Indian journal of industrial relations*, 45(4), 658-670.
<https://www.jstor.org/stable/25741088>
- Donado; Alejandro; Wälde, Klaus (2012): "How Trade Unions Increase Welfare". *The Economic Journal*, 122, 990-1009.
<https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02513.x>
- Eagleton, Terry (2015): *Por qué Marx tenía razón*. Barcelona: Península.
- Ealham, Chris (2005): *La lucha por Barcelona. Clase, cultura y conflicto 1898-1937*. Madrid: Alianza.
- Federici, Silvia (2018): *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Fraser, Nancy (2015): *Fortunas del feminismo*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Friedman, Gerald (2008): *Reigniting The Labor Movement. Restoring Means to Ends in A Democratic Labor Movement*. London: Routledge.
- Godard, John (2011): "What Has Happened to Strikes?". *British Journal of Industrial Relations*, 49 (2), 282-305. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2011.00853.x>
- Graziano, Valeria (2017): "Fake it until you make it. Prefigurative practices and the extrospection of precarity". En Emiliana Armano et al. (eds.), 157-169
- Habermas, Jürgen (1981): *La reconstrucción del materialismo histórico*. Madrid: Taurus.
- Helle, Idar (2015): "A new proletariat in the making? Reflections on the 14 November 2012 strike and the movements of 1968 and 1995". *Transfer*, 21(2), 229-242.
<https://doi.org/10.1177/1024258915573388>
- Hill, Christopher (1983): *El mundo transtornado*. Madrid: Siglo XXI.
- Hilton, Rodney (1978): *Siervos liberados. Los movimientos campesinos medievales y el levantamiento inglés de 1381*. Madrid: Siglo XXI.
- Hilton, Rodney (1988): *Conflicto de clases y crisis del feudalismo*. Barcelona: Crítica.
- Hirschman, Albert O. (1977): *Salida, voz y lealtad: Respuestas al deterioro de empresas, organizaciones y estados*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Hobsbawm, Eric J. (1979): *Trabajadores. Estudios de historia de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Hobsbawm, Eric J. (1987): *El mundo del trabajo. Estudios históricos sobre la formación y evolución de la clase obrera*. Barcelona: Crítica.
- Hobsbawm, Eric J.; Rudé, George (2009): *Revolución industrial y revuelta agraria*. Madrid: Siglo XXI.
- Hyman, Richard (1978): *El marxismo y la sociología del sindicalismo*. México D. F.: Era.
- Hyman, Richard (1981): *Relaciones industriales*. Madrid: Blume.
- Jones, Owen (2012): *Chavs. La demonización de la clase obrera*. Madrid: Capitán Swing.
- Kimball, Will; Mishel, Lawrence (2015): *Unions' Decline and the Rise of the Top 10 Percent's Share of Income. Economic Snapshot (february)* (en línea). <https://www.epi.org/publication/unions-decline-and-the-rise-of-the-top-10-percents-share-of-income> [Consultado 16/06/2018].
- Klein, Naomi (2007): *La doctrina del shock*. Barcelona: Paidós.
- Luxemburgo, Rosa (2015): *Huelga de masas, partido y sindicatos*. Madrid: Siglo XXI.
- Michels, Robert (2001): *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia moderna*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Milne, Seuman (2018): *El enemigo interior. La guerra secreta contra los mineros*. Madrid: Alianza.
- Morozov, Evgeny (2018): *Capitalismo Big Tech ¿Welfare o neofeudalismo digital?* Madrid: Enclave de Libros.
- Offe, Claus; Wessenthal, Helmut (1980): "Two Logics of Collective Action: Theoretical Notes on Social Class and Organizational Form." *Political Power and Social Theory*, 1(1), 67-115.
- Penninx, Rinus; Roosblad, Judith (2000): *Comparative Study of the Actions of Trade Unions in Seven West European Countries*. New York: Berghahn Books.
- Polanyi, Karl (1989): *La Gran Transformación*. Madrid: La Piqueta.
- Piketty, Tomas (2014): *El capital en el siglo XXI*. México D. F.: Fondo de Cultura Económica.
- Rancière, Jacques (2017): *La noche de los proletarios. Archivos del sueño obrero*. Madrid: Tinta limón.

- Ross, Andrew (2017): "Working for Nothing. The Latest High-Growth Sector?" En E. Armano et al. (eds), 189-198.
- Rosanvallon, Pierre (1981): *La crise de l'Etat-providence*. Paris: Seuil.
- Rudé, George (1981): *Revuelta popular y conciencia de clase*. Barcelona: Crítica.
- Schmitter, Phillipe (1981): *La società neocorporativa*. Bologna: Il Mulino.
- Silver, Beverly J. (2003): *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*. Madrid: Akal.
- Srnicek, Nick; Williams, Alex (2016): *Inventar el futuro. Poscapitalismo y un mundo sin trabajo*. Barcelona: Malpaso.
- Streeck, Wolfgang (1978): "Processi di razionalizzazione amministrativa nei sindacati della Germania Occidentale". En G. Gasparini (ed.), *Sindacato e organizzazione* (pp. 141-209). Milano: Franco Angeli.
- Tapia, Maite (2013): "Marching to Different Tunes: Commitment and Culture as Mobilizing Mechanisms of Trade Unions and Community Organizations". *British Journal of Industrial Relations*, 51(4), 666-688.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2012.00893.x>
- Tarrow, Sidney (2009): *El poder en movimiento*. Madrid: Alianza.
- Thompson, Edward P. (1984): *Tradición, revuelta y conciencia de clase. Estudios sobre la crisis de la sociedad preindustrial*. Barcelona: Crítica.
- Thompson, Edward P. (2012): *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing.
- Tilly, Charles F. (1978): *From Mobilization to Revolution*. Nueva York: Random House.
- Tilly, Charles F.; Wood, Lesley J. (2010): *Los movimientos sociales, 1768-2008. Desde sus orígenes a Facebook*. Barcelona: Crítica.
- Trentin, Bruno (2013): *La ciudad del trabajo*. Albacete: Bomarzo.

VALORACIÓN PÚBLICA Y LEGITIMIDAD SOCIAL DE LOS SINDICATOS EN LA CRISIS ECONÓMICA

PUBLIC OPINION AND SOCIAL LEGITIMACY OF TRADE UNIONS IN THE ECONOMIC CRISIS

Sergio González Begega

Vanesa Rodríguez

Departamento de Sociología, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Oviedo

Begoña Cueto

Departamento de Economía Aplicada, Facultad de Economía y Empresa, Universidad de Oviedo

gonzalezsergio@uniovi.es | rodriguezvanesa@uniovi.es | bcueto@uniovi.es

Resumen

La valoración de las principales instituciones del Estado ha experimentado un deterioro a lo largo de los años de crisis económica en España. Desde 2008, la satisfacción de los ciudadanos con el funcionamiento de la democracia y de sus principales piezas institucionales ha sufrido un notable desgaste, que ha afectado a los partidos políticos, pero también a otros grupos de representación de intereses privados con participación en los procesos de formulación de políticas públicas, como los sindicatos. El objetivo de esta contribución es examinar las tendencias recientes de valoración pública de los sindicatos por parte de la ciudadanía española. Para ello, se explotan los datos sobre valoración de las instituciones españolas que recoge el barómetro del CIS, elaborándose un análisis descriptivo de las actitudes de los ciudadanos hacia las organizaciones sindicales para el periodo 2003 a 2015. El interés de la propuesta de investigación se fundamenta en la escasez de estudios sobre valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en España, a pesar de la relevancia de este espacio de investigación para la literatura sobre recursos de poder y estrategias de revitalización sindical.

Palabras clave: Sindicatos; Crisis económica; Valoración pública; Legitimidad social; Fuentes de poder

Abstract

Public opinion confidence in major state institutions has dropped in Spain in the years of the economic crisis. From 2008 and on, citizen satisfaction with the functioning of democracy and its main institutional compounds has experienced a notable erosion. Political parties and other private interest groups with participation in public policy formulation, namely trade unions, have been negatively affected by loss of public esteem and decreased legitimacy. The contribution examines recent trends in public opinion on trade unions in Spain. We use data from the CIS barometer surveys to elaborate a descriptive analysis of citizen attitudes towards trade union organizations in the period from 2003 to 2015. The research covers a gap in the literature on public opinion and social legitimacy of trade unions in Spain. This is a relevant although rather unexplored research area for the study of trade union power resources and revitalization strategies.

Keywords: Trade unions; Economic crisis; Public opinion; Social legitimation; Power resources



Sumario

1. Introducción	196
2. La legitimidad social de los sindicatos. Una aproximación desde la literatura sobre recursos de poder sindical	197
3. Recursos de poder sindical y crisis económica en España	200
4. La valoración pública de los sindicatos a través del barómetro del CIS. Algunos aspectos metodológicos	202
5. Tendencias de confianza ciudadana en los sindicatos en España (2003-15)	203
6. Discusión	209
Referencias	210

Referencia normalizada

González Begega, Sergio; Rodríguez, Vanesa; Cueto, Begoña (2018): “Valoración pública y legitimidad social de los sindicatos en la crisis económica”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 195-211.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.73>

1. Introducción

La valoración de la política institucional ha experimentado un deterioro significativo a lo largo de los años de la crisis económica en España. A partir de 2008, el grado de satisfacción de los ciudadanos con el funcionamiento de la democracia y la estima pública de las instituciones que componen el sistema político español han sido objeto de un importante desgaste (Magone 2016; Sánchez-Cuenca 2014). Al igual que en otros países europeos, el escenario de crisis económica se ha asociado en España a una quiebra de confianza que ha afectado a las instituciones del Estado y a los actores políticos, aunque con distinto grado de intensidad. La recesión económica y las medidas de austeridad impuestas por las autoridades europeas han alimentado el descontento de la sociedad civil hacia el entramado institucional democrático. Sin embargo, antes que por el impacto neto de la coyuntura económica o de los ajustes en materia socio-laboral, el incremento de la desafección ciudadana ha respondido a la percepción negativa de la capacidad de respuesta a la crisis por parte de la política institucional y a la impregnación social de los problemas de corrupción política (Guillén y Pavolini 2017; Royo, 2014; Torcal 2014). La desafección ciudadana se ha orientado hacia los partidos políticos como principales decisores públicos. No obstante, y dado el carácter sistémico de la crisis de acción política y de representación, cabe suponer que ésta se haya desbor-

dado, deteriorando también la valoración de otros agentes socio-económicos y grupos de representación de intereses con participación en los procesos de elaboración de las políticas públicas, entre los cuales se encuentran los sindicatos, dentro de un clima generalizado de insatisfacción público-moral (Vallespin 2016).

El objetivo de esta contribución al Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales es examinar las actitudes ciudadanas hacia los sindicatos a lo largo del periodo 2003-15. Para ello, se explotan los datos sobre valoración de las principales instituciones españolas que recoge el barómetro del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) y que, aunque de forma irregular, han incluido a las organizaciones sindicales. El interés de esta propuesta de investigación se fundamenta en la relativa escasez de referencias internacionales sobre valoración pública de los sindicatos, a pesar de la relevancia de este ámbito de estudio para la literatura sobre recursos de poder y estrategias de revitalización sindical (Dufour y Hege, 2010; Frangi, Koos y Hadziabdic 2017; Peetz 2002; Tangian 2010; Turner y D’Art 2012). La legitimidad social de los sindicatos constituye una dimensión poco explorada también en España, más allá de un conjunto reducido de estudios que la han abordado como una variable contextual antes de aproximarse a otros aspectos más relacionados con la densidad organizativa, la institucionalización o la capacidad de movilización sindical en diferentes periodos (Campos Lima y Martín Artiles, 2018;

García Murcia, Gutiérrez Palacios y Rodríguez-Sañudo 1995; Molina y Barranco, 2016).

La hipótesis de este trabajo es que los sindicatos españoles han experimentado un deterioro de valoración pública a lo largo del periodo 2003-15, que encontraría un punto de aceleración a partir de 2008. El saldo de la crisis económica para las organizaciones sindicales sería, en este sentido, especialmente traumático puesto que al debilitamiento de los recursos de poder institucional (Martínez Lucio 2016; Rigby y Calavia 2018; Köhler 2018) y de gestión del conflicto (Pérez Guzmán, Roca y Díaz-Parra 2016; Luque Balbona y González Begega 2016; 2017; Las Heras y Ribera-Almandoz 2017), habría que añadir, si esta hipótesis se valida como cierta, el deterioro de su valoración por la ciudadanía y, consecuentemente, la pérdida de legitimidad social. El incremento de la desafección ciudadana se habría producido además en un contexto de actuación política dentro del cual los sindicatos han sido incapaces de revertir los programas de ajuste socio-laboral a través de su participación en las estructuras neocorporatistas de diálogo social o, una vez desactivadas éstas, de la movilización y acción colectiva.

La estructura del texto será la siguiente. Tras la introducción, la segunda sección ofrece una revisión de la literatura sobre recursos de poder de los sindicatos. En ella se conceptualiza la valoración pública de las organizaciones sindicales como un nutriente transversal (o, en sentido negativo, como un drenante) de otras fuentes más tradicionales y también más extensamente exploradas de poder sindical, tales como la densidad de afiliación, la incrustación institucional o la capacidad de gestión de la acción colectiva. La actitud positiva de los ciudadanos hacia los sindicatos constituye un elemento de refuerzo tanto organizativo como institucional y de movilización. Al contrario, y en caso de fracturas de legitimidad social, el resto de recursos de poder sindical se debilitan. La tercera sección discute la particular combinación de recursos de poder que ha caracterizado a las organizaciones sindicales mayoritarias españolas desde la década de los 1980s y las transformaciones experimentadas por ésta en el contexto de la crisis económica. Las secciones cuarta y quinta recogen, respectivamente, una serie de consideraciones metodológicas relativas al uso y las limitaciones de la serie de datos sobre actitudes ciuda-

danas hacia diversas instituciones que recoge el barómetro del CIS y el análisis descriptivo de las tendencias de valoración pública de los sindicatos en España para el periodo 2003-15. La contribución se cierra con una sección de conclusiones que efectúa una serie de propuestas e identifica un conjunto de problemas de investigación que se relacionan con la irregularidad y la inconsistencia técnica de los datos disponibles.

2. La legitimidad social de los sindicatos. Una aproximación desde la literatura sobre recursos de poder sindical

El estudio de los recursos de poder de los sindicatos constituye un ámbito de investigación particularmente dinámico. Los especialistas en relaciones laborales se han acercado al análisis de las formas de poder sindical dentro de un contexto generalizado de debilitamiento de los sindicatos como actores socio-políticos. En las tres últimas décadas, y en el marco de un conjunto de transformaciones estructurales de largo alcance relacionadas con la reorganización transnacional de las cadenas de creación de valor, la digitalización y el cambio productivo, los sindicatos han perdido capacidad para determinar las condiciones de trabajo, influir sobre las políticas de rentas o negociar los derechos socio-laborales. Este largo declive hacia la pérdida de capacidad de co-regulación se ha visto acelerado tras la crisis económica de 2008, especialmente en Europa (Koukiadaki, Távora y Martínez-Lucio 2016; Lehdorff, Dribbusch y Schulten 2017).

Con algunas variantes, la literatura identifica cuatro formas principales de poder sindical: estructural, organizacional, institucional y societal (Calleja Jiménez 2016; Gumbrell-McCormick y Hyman 2013; Silver 2003; Wright 2000). Cada una de ellas constituye un ámbito específico e independiente, a través del cual las organizaciones sindicales apuntalan su capacidad de influencia sobre otros actores de las relaciones laborales: empleadores individuales, empresariado organizado y autoridades públicas.

El poder estructural es conceptualizado dentro de esta clasificación como la capacidad de negocia-

ción de los sindicatos, como representantes de los intereses de los trabajadores. Wright (2000) distingue dos sub-variedades de poder estructural, ambas en retroceso desde comienzos de la década de los 1980 como resultado de las transformaciones del proceso productivo: (1) el poder de negociación de mercado, que resulta de la abundancia o escasez de oferta de trabajadores dentro del mercado laboral; y (2) el poder de negociación de centro de trabajo, que hace referencia a la localización estratégica de los trabajadores (o de algún colectivo específico de trabajadores) dentro del proceso productivo. En ambos casos, la mayor o menor reemplazabilidad del trabajo determina la capacidad de los sindicatos para acordar las condiciones de trabajo con la contraparte empresarial.

El poder organizacional se refiere a la densidad de afiliación del sindicato y a su capacidad para movilizarla de manera efectiva. Este recurso de poder alude a la legitimidad interna del sindicato, a su vertebración y a su músculo activista, dado que un alto número de afiliados, aunque constituya una precondition necesaria, no asegura un alto poder organizacional si estos, por ejemplo, no contribuyen financieramente a su sostenimiento o participan activamente en su proyecto colectivo. El tamaño y la densidad de afiliación de los sindicatos o su fortaleza e independencia financiera dependen de un conjunto de rasgos institucionales relacionados con las condiciones de cobertura de la negociación colectiva o con la existencia de contribuciones de carácter público al sostenimiento de la actividad sindical. Los modelos de afiliación europeos ofrecen significativas variaciones, como también son distintos los incentivos de afiliación y las exigencias de responsabilización que los sindicatos ofrecen a sus miembros en cada sistema nacional de relaciones laborales.

El poder institucional es la parcela más compleja e internamente heterogénea de expresión de la influencia de los sindicatos. Se constituye a partir de un catálogo de recursos de participación institucional y reconocimiento cruzado con otros actores socio-políticos que ha sido construido históricamente a partir de un legado de conflictos y negociaciones. El poder institucional manifiesta la capacidad pasada y actual de los sindicatos para hacer efectivos sus poderes estructural y organizacional, que cristaliza en una serie de logros de participación en las instituciones relacionadas con

el mundo del trabajo y de reconocimiento cruzado con otros actores socio-políticos. Las diferentes expresiones prácticas de esta forma de poder dependen de la extensión y densidad de las atribuciones sindicales de representación laboral a través de la negociación colectiva, de la co-regulación en materia socio-laboral mediante la participación en estructuras neo-corporatistas o incluso, en algunos países, de la gestión de determinados seguros sociales, como la prestación por desempleo. El poder institucional de los sindicatos descansa sobre acuerdos institucionales construidos dentro del Estado-nación. Los procesos de des-nacionalización de la toma de decisiones corporativas y públicas relacionados con la globalización han debilitado los anclajes institucionales de los sindicatos. La transferencia de soberanía socio-económica del plano nacional al transnacional, acelerada tras la crisis económica de 2008, ha supuesto el vaciamiento de los acuerdos neo-corporatistas en varios países europeos, entre ellos España. La tendencia generalizada hacia la flexibilización y descentralización de la negociación colectiva también impacta negativamente sobre el poder institucional de los sindicatos (Köhler y Calleja Jiménez 2016).

La cuarta forma de poder sindical agrupa un conjunto de recursos asociativos, colaborativos y discursivos que proyectan a las organizaciones sindicales más allá de la estricta representación de los intereses de sus afiliados o del colectivo laboral en conjunto. Este poder societal (Lehndorff et al 2017) de los sindicatos se vincula a la capacidad de movilización y gestión de la protesta social, más allá del conflicto estructural que pueda derivar de la negociación de las condiciones de trabajo. A través de esta forma de poder, los sindicatos reciben de la sociedad civil un conjunto de atribuciones morales vinculadas al ideal de justicia social que canalizan hacia el espacio público. El poder societal convierte a los sindicatos en actores políticos capaces de gestionar el descontento y las demandas de transformación social. Esta forma de poder ofrece asimismo dos sub-variantes internas: (1) un poder colaborativo, que hace referencia a la capacidad de los sindicatos para establecer coaliciones de intereses estables con otros actores socio-políticos y grupos organizados de la sociedad civil. Tradicionalmente este poder colaborativo se ha expresado a través de la vinculación estrecha de las organizaciones sindicales a los partidos

políticos de la izquierda, aunque en las últimas décadas esta relación se ha agrietado, provocando la revisión de la división de funciones y áreas de influencia entre sindicatos y partidos y la emancipación de estos últimos como actores políticos; y (2) un poder discursivo o comunicativo, que confiere a los sindicatos la capacidad para perseguir una agenda propia e influir efectivamente en la configuración de la agenda pública, en representación de los intereses no exclusivamente laborales de amplios colectivos de la sociedad civil. El poder societal implica la revitalización de los sindicatos como movimiento social galvanizador de la acción colectiva más allá de los marcos establecidos por las instituciones de relaciones laborales.

Los recursos de poder sindical han respondido tradicionalmente a una configuración específica dentro de cada modelo nacional de relaciones laborales. Así, mientras en los países anglosajones la pérdida de poder estructural de los sindicatos desde la década de los 1980 ha tratado de ser compensada a través del refuerzo y la exploración de nuevas fuentes de poder asociativo y organizacional (Bryson, Ebbinghaus y Visse 2011; Frege y Kelly 2003; 2004), en los países del sur de Europa, los sindicatos se han refugiado en la institucionalización para tratar de contrarrestar su débil afiliación y su baja penetración efectiva en el ámbito productivo y de la empresa (Rigby y Calavia 2018). Más allá de estas diferencias, los recursos de poder sindical son (o deben ser entendidos como) vasos comunicantes. Las fortalezas (y las fragilidades) de los sindicatos como actores socio-políticos han sido construidas históricamente dentro un marco de restricciones y de oportunidades que se vincula estrechamente al sendero de consolidación de las relaciones laborales democráticas y al proceso de industrialización (y post-industrialización) de cada país. El poder de los sindicatos se fundamenta en instituciones sociales (prácticas y regulaciones) y en reconocimientos cruzados con otros actores socio-políticos y con la ciudadanía. En último término, los recursos de poder sindical se construyen sobre la legitimidad social que los ciudadanos, independientemente de su condición de afiliados, de trabajadores o de secundantes de una movilización, confieren a las organizaciones sindicales como grupo de representación de intereses con mayor o menor perímetro de atribuciones para la determinación de

los salarios, las condiciones de trabajo o las políticas laborales y de bienestar.

La legitimidad social externa de los sindicatos, que es posible operacionalizar a través de la valoración pública de estos actores de la política institucional en encuestas de opinión y actitud ciudadana, constituye un nutriente transversal de las formas de poder sindical, a excepción quizás del poder estructural que se encuentra más estrechamente determinado por las relaciones económicas y de mercado (Frangi et al. 2017). La afiliación, la participación institucional o la capacidad de movilización socio-laboral se ven fortalecidas en contextos dentro de los cuales la acción estratégica de los sindicatos recibe el respaldo público. Al contrario, la desafección ciudadana hacia los sindicatos actúa como un agente corrosivo de los recursos de poder sindical, estigmatizando la afiliación, inclinando a los restantes actores de las relaciones laborales a retirar espacios de reconocimiento institucional a los sindicatos o provocando el trasvase de atribuciones simbólicas de representación en el conflicto social hacia otros gestores de la acción colectiva, tal y como ha ocurrido en el reciente ciclo de protestas anti-austeridad en Europa (Campos Lima y Martín Artiles 2018; Hyman 2015; Roca, Martín-Díaz, Díaz-Parra 2018).

El estudio de la legitimidad social de los sindicatos requiere la toma en consideración de la lógica y de las formas de representación del interés laboral y de los mecanismos a través de los cuales las relaciones entre representantes y representados se construyen y reconstruyen socialmente. La legitimidad social de los sindicatos hace también referencia a la función de *espada de justicia social* identificada por Flanders a comienzos de la década de los 1970. La posibilidad de que las organizaciones sindicales sean capaces de seguir conciliando efectivamente ambas funciones, como grupo de interés privado y como actor político-social, depende en buena medida de cómo construyan relaciones de representación más allá del espacio específicamente laboral, tejan redes de colaboración con organizaciones sociales que, por lo general, cuentan con un menor grado de formalización e institucionalización, y contengan la desafección ciudadana. La eventual recuperación de la legitimidad social externa no resolverá por sí misma los problemas representación de los sindi-

catos. Sin embargo, ésta sí puede resultar decisiva para atajar el debilitamiento de sus recursos de poder y para rehacer estratégicamente la capacidad de influencia de los sindicatos dentro de un entorno altamente competitivo y de formas de representación colectiva crecientemente fragmentario.

3. Recursos de poder sindical y crisis económica en España

La crisis económica iniciada en 2008 ha tenido efectos corrosivos para los recursos de poder de los sindicatos en España. Los efectos directos de la recesión sobre la actividad económica y el empleo, así como el modelo de gestión política de la crisis, definido por la austeridad presupuestaria y aplicación de medidas de devaluación de los derechos socio-laborales, han tenido como consecuencia la acentuación de algunas de las debilidades tradicionales de los sindicatos españoles, en particular su débil penetración en la estructura productiva, la falta de vigor organizativo y de autonomía financiera o la fuerte dependencia de unos recursos de poder institucional fuertemente adelgazados debido a la decisiones estratégicas de reforma de las relaciones laborales aplicadas por los gobiernos a partir de 2010 (Köhler 2018; Rigby y Calavia 2018).

El incremento del desempleo y la precarización laboral han desgastado la ya de por sí frágil posición estructural de los sindicatos españoles dentro del mercado de trabajo. Una de las características más persistentes del mercado laboral español desde la transición a la Democracia es la elevada tasa de paro. Esto implica que la correlación de fuerzas entre trabajo y empresariado siempre ha estado inclinada hacia este último, que ha contado con una muy superior capacidad individual y colectiva de determinación de los salarios y de restantes condiciones de trabajo. La crisis económica de 2008 ha acentuado este desequilibrio. El incremento en 19,01 puntos porcentuales del desempleo entre el segundo semestre de 2007 (7,99%) y el primer semestre de 2013 (26,94%) ha tenido resultados muy negativos sobre el poder estructural de los sindicatos. La vuelta al crecimiento económico a partir del tercer trimestre de 2013 y la recuperación paulatina de una parte

significativa del empleo destruido no ha permitido a las organizaciones sindicales recuperar parte del terreno perdido. Las medidas legislativas de desregulación laboral y flexibilización de la contratación, así como la reducción de la cobertura de la protección social por desempleo, han incrementado los problemas de inestabilidad en el trabajo, devaluación salarial y extensión de las formas atípicas de empleo. Todos estos factores de precarización, incentivados por las reformas laborales 2010 y 2012 y por el ajuste del sistema de bienestar, han fragmentado y des-segurizado la fuerza de trabajo. A consecuencia de estas transformaciones, el poder estructural de los sindicatos españoles emerge de la crisis aún más desvanecido (Calavia y Rigby 2016).

Los recursos de poder organizacionales de los sindicatos españoles también se han resentido a consecuencia de la crisis económica. La afiliación, que constituye el principal indicador de poder organizacional, ofrece un carácter marcadamente pro-cíclico vinculado a la coyuntura económica, con ritmos de crecimiento de la afiliación en la fase expansiva y de caída en la de contracción. La tasa de afiliación de los sindicatos españoles en la crisis se ha reducido del 17,1% al 13,9%, entre 2008-15, según la OCDE, aunque las estimaciones efectuadas por otros autores identifican una mayor estabilidad de los datos (Beneyto, Alós, Jódar y Vidal 2016). La pérdida de afiliación de los sindicatos mayoritarios se sitúa alrededor del 20% para el periodo 2008-17. A pesar de una recuperación en los dos últimos años, el número de afiliados de CCOO y UGT se sitúa en 939.358 y 920.870 en 2017, lejos de las cifras de 2008, cuando alcanzaban los 1.152.451 y 1.201.520 afiliados, respectivamente, según datos de las propias organizaciones. La baja afiliación de los sindicatos españoles es compensada con una audiencia electoral elevada. La vulnerabilidad de los datos de afiliación contrasta con la resiliencia de los resultados obtenidos por las organizaciones mayoritarias en las elecciones sindicales. Este indicador, que acredita como sindicato representativo en el ámbito productivo y supra-empresarial, faculta a los sindicatos que superen el umbral del 10% de los delegados a escala nacional o del 15% a escala autonómica para negociar convenios de eficacia general, facilitándoles además el acceso a los órganos de carácter tripartito. La crisis económica ha provocado un ligero desplazamiento de los

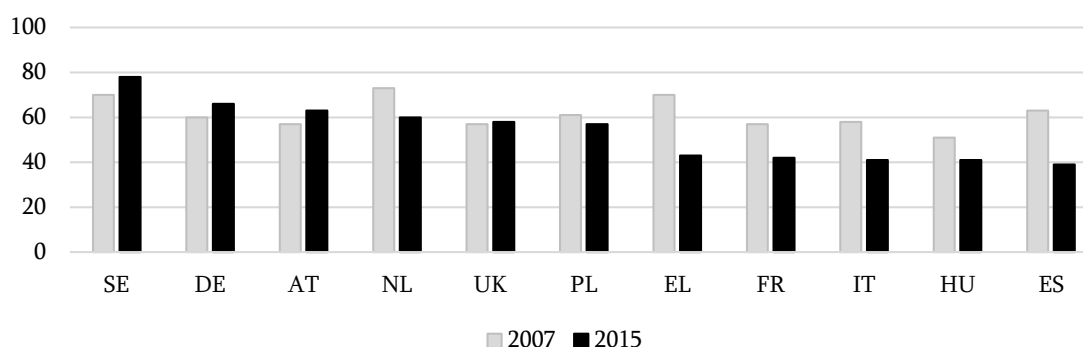
resultados obtenidos por los sindicatos mayoritarios en favor de otras organizaciones como CSIF, en el sector público, o los nacionalistas ELA-STV, LAB y CIG. A pesar de ello, CCOO y UGT obtienen de forma consistente más del 70% de los delegados sindicales, lo que se traduce en que casi el 90% de los representantes de los trabajadores que negocian convenios colectivos de eficacia general pertenecen a estas organizaciones (Köhler y Calleja Jiménez 2017).

El poder institucional de los sindicatos y su capacidad para influir directamente en la agenda política a través de los procesos de concertación social se han visto afectados negativamente. Las organizaciones sindicales han sido incapaces de graduar la intensidad de las políticas de austeridad o de negociar un sendero de reformas alternativas. La preferencia de los gobiernos por la actuación de reforma ejecutiva unilateral ha restringido las posibilidades de acceso de los sindicatos a la política institucional, provocando la paralización del diálogo social tripartito (González Begega y Luque Balbona 2014). El segundo indicador del poder institucional de los sindicatos se relaciona con la amplitud, tasa de cobertura y estabilidad de la negociación colectiva, tanto en el ámbito de empresa como en el sectorial-territorial. Las reformas de 2011 y 2012, orientadas a priorizar el convenio de empresa sobre el supra-empresarial han socavado el recurso de la eficacia general de los acuerdos colectivos, reduciendo los recursos sindicales basados en la regulación legal (Muñoz del Bustillo y Pinto Hernández 2018). La tendencia hacia la descentralización, que por otro lado es previa a la crisis económica de 2008, ha contribuido a agrietar la capacidad de determinación de las condiciones de trabajo por parte de los sindicatos, que han tratado de responder a esta pérdida de poder institucional a través de un esfuerzo de encuadramiento de la negociación colectiva. La negociación de pactos sociales de ámbito nacional con la patronal desde el año 2002, interrumpida únicamente entre 2008-2010, ha tenido objetivos de mejora de la competitividad del tejido productivo a través de la moderación salarial y el incremento de la flexibilidad a cambio de la generación de empleo. Los tres Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva alcanzados durante el periodo de crisis (AENC I, 2010; AENC II, 2012; y AENC III, 2014) han profundizado en estos procesos de concertación competitiva, intensificán-

dose las concesiones sindicales de devaluación salarial y laboral a cambio del compromiso empresarial por el mantenimiento del empleo. La reciente firma del AENC IV en junio de 2018 parece apuntar hacia un cambio de tendencia, al menos en materia de recomendaciones salariales. La participación de las organizaciones sindicales mayoritarias en estas fórmulas de concertación competitiva, además del desarrollo de experiencias micro-corporatistas de similar orientación dentro del sector industrial, ha contribuido a extender la percepción de los sindicatos como corresponsables de los procesos de ajuste y flexibilización laboral de la crisis económica. La fuerte dependencia de los sindicatos españoles de sus recursos de poder institucionales ha podido tener consecuencias negativas en términos de valoración pública y de legitimidad social.

Por último, la crisis económica ha tenido efectos ambivalentes sobre la forma de poder societal de los sindicatos españoles. El recurso al conflicto como medio de resistencia ante las políticas de austeridad se ha mostrado ineficaz, al igual que en otros países europeos (Campos Lima y Martín Artiles 2018; Hyman 2015). La convocatoria de tres huelgas generales en septiembre de 2010 y marzo y noviembre de 2012 contra las reformas laborales y los ajustes del sistema de bienestar no ha tenido como consecuencia la alteración de las políticas de la crisis. A pesar de los buenos datos de seguimiento de las tres convocatorias, el ciclo de movilizaciones anti-austeridad ha provocado la extenuación de los recursos de protesta más tradicionales dentro del repertorio de la acción colectiva y ha forzado a los sindicatos a explorar nuevas formas de expresión del conflicto en colaboración con un conjunto heterogéneo de organizaciones de la sociedad civil. La capacidad de los sindicatos para canalizar el descontento socio-laboral ha sido puesta en cuestión con la crisis económica (Luque Balbona y González Begega 2016; 2017; Pérez Guzmán et al. 2016). La irrupción de nuevos actores sociales no pertenecientes a la órbita de la política institucional ha acentuado las contracciones y las ambivalencias de las organizaciones sindicales, atrapadas entre unas inercias institucionales insuficientes para modificar el curso de la austeridad y la pulsión de la protesta. Los sindicatos mayoritarios se han enfrentado a importantes retos de acción colectiva, que incluyen incluso episodios de rechazo y con-

Gráfico 1. Percepción “muy o bastante positiva” de los sindicatos en distintos países de la Unión Europea, 2007 y 2015 (% de los encuestados).



Fuente: Eurobarómetros 68/2007 y 84/2015.

frontación con otras organizaciones sindicales minoritarias y plataformas emergentes de protesta de la sociedad civil, desde el 15-M hasta las Mareas o, más recientemente, las asociaciones de pensionistas y jubilados (Las Heras y Ribera-Almandoz 2017; Roca et al. 2018). El gráfico 1 ofrece datos comparados sobre percepción de las organizaciones sindicales por parte de los ciudadanos en once países europeos. España constituye, con 24 puntos porcentuales de descenso y solo detrás de Grecia, el país de la Unión Europea donde más se ha reducido la valoración positiva de los sindicatos a lo largo del periodo 2007-15.

4. La valoración pública de los sindicatos a través del barómetro del CIS. Algunos aspectos metodológicos

La literatura disponible cubre de forma extensa el impacto de la crisis económica sobre los recursos de poder de los sindicatos españoles. La publicación de dos números especiales monográficos en *Sociología del Trabajo* (2016) y en *Arxius* (2017), así como de un abundante número de referencias individuales en forma de libros, capítulos de libro y artículos hace posible reconstruir las decisiones estratégicas de los sindicatos en el contexto de la austeridad así como sus retos estructurales, organizativos, institucionales y de acción colectiva. No ocurre lo mismo, sin embargo, con la evolución de las actitudes ciudadanas hacia los sindica-

tos, donde es posible identificar un vacío significativo. Este trabajo examina la evolución de la legitimidad social de las organizaciones sindicales en el contexto de la crisis económica. Las fuentes de información que se utilizan están recogidas en trece estudios de opinión pública elaborados por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) para el periodo 2003-15, aunque con una discontinuación de los datos para 2011 y 2012. En particular, se analizan las preguntas sobre grado de confianza de los ciudadanos en una serie de instituciones, entre las que se incluyen los sindicatos, correspondientes a los barómetros del CIS número 2540, 2571, 2588, 2620, 2632, 2657, 2736, 2777, 2823, 2849, 2984, 3021 y 3080.

La serie de datos sobre el grado de confianza en las organizaciones sindicales ofrece, no obstante, algunos problemas metodológicos y de interpretación. En primer lugar, la serie no es homogénea. La escala utilizada para medir el grado de confianza consta de cuatro categorías de valoración en el caso de los barómetros número 2540, 2571, 2620, 2777, 2823 y 2849. Por su parte, los barómetros número 2588, 2632, 2657, 2736, 2984, 3021 y 3080 tienen una escala de once categorías. Asimismo, tal y como se ha indicado, aparece una ruptura en la serie, que implica la no disponibilidad de datos para los años 2011 y 2012. Por último, tampoco existen datos a partir de 2015, cuando el CIS deja de incluir a los sindicatos entre las instituciones sujetas a valoración por parte de los ciudadanos.

La fuente plantea otros problemas metodológicos para la explotación e interpretación de datos además de la escala o de la continuidad de la serie. La pregunta sobre valoración de instituciones entre las que se incluye a las organizaciones sindicales varía entre la posición seis y la 42 del estudio. De igual forma, el orden y la composición de las instituciones sobre las que se pregunta varían de forma muy significativa a lo largo de la serie. Los estudios número 2777, 2823 y 2849, correspondientes al periodo 2008-10, cuentan con un enunciado de pregunta similar sobre escala de cuatro valores, 1-4, indicando 1 “muchísima confianza” y 4 “ninguna confianza”. En todos ellos se incluyen dos preguntas sobre valoración ciudadana de grupos e instituciones. En el caso del barómetro número 2777 correspondiente a 2008, la pregunta sobre confianza a los sindicatos se sitúa en segundo lugar. En el caso de los barómetros 2823 y 2849, referentes a 2009 y 2010, respectivamente, lo hace en el primero. Por su parte, las preguntas de los estudios número 2984, 3021 y 3080, relativas al periodo 2013-15, se efectúan sobre una escala de once valores, 0-10, indicando 0 “ninguna confianza” y 10 “muchísima confianza”. En este caso solo se incluye una pregunta sobre valoración ciudadana de grupos e instituciones, aunque su enunciado no es el resultado de la fusión de las dos preguntas recogidas por los barómetros del periodo 2008-10. Otro cambio relevante de este segundo tramo de la serie de datos es que el valor 10 de la escala se corresponde con “total confianza” en el caso de los estudios número 2588, 2632, 2657, 2736, mientras que en los posteriores barómetros 2777, 2823, 2849, 2984, 3021 y 3080 lo hace con “muchísima confianza”.

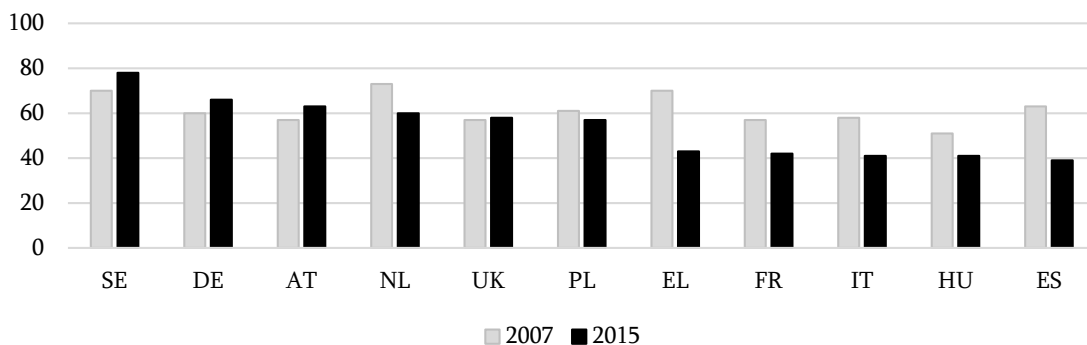
El análisis de los barómetros del CIS para el periodo 2003-15 permite apreciar tendencias generales de cambio en la legitimidad social de las organizaciones sindicales, según las variaciones de opinión pública. Las modificaciones metodológicas introducidas por el CIS dificultan distinguir la afectación del cambio en la respuesta de las personas entrevistadas. No obstante, el análisis exploratorio efectuado sobre este conjunto de barómetros desvela un deterioro de la valoración ciudadana hacia los sindicatos.

5. Tendencias de confianza ciudadana en los sindicatos en España (2003-15)

La sección ofrece los resultados referidos a la confianza que la ciudadanía española tiene en las organizaciones sindicales. Debido a los cambios metodológicos introducidos en la serie de datos, los resultados se presentan por separado teniendo en cuenta la diferente escala de valoración. En primer lugar, se ofrecen los referidos a los barómetros que utilizan una escala de medición de confianza 1-4 y, a continuación, aquellos otros que lo hacen con una escala 1-10.

El gráfico 2 muestra los datos de confianza ciudadana en los sindicatos para los periodos 2003-05 y 2008-10, correspondientes a los barómetros del CIS que hacen uso de una escala 1-4, con valores relativos a mucha (1), alguna (2), poca (3) o ninguna confianza (4). La proporción de respuestas referente a la categoría “muchísima confianza” (1)

Gráfico 2. Confianza ciudadana en los sindicatos (2003-05 y 2008-10) (% de encuestados)*



* El porcentaje hasta 100 refleja las categorías “no sabe” o “no contesta”.

Fuente: Estudios 2540, 2571, 2588, 2777, 2823 y 2849 del CIS.

tiene los valores más reducidos a lo largo de toda la serie. Únicamente supera el 5% en el año 2005, mientras que ofrece su valor más bajo en 2010, cuando no alcanza el 2%. A lo largo del periodo 2003-2005, la confianza en las organizaciones sindicales ofrece una distribución bastante similar, apreciándose un ligero incremento al final del mismo de los individuos con “alguna confianza” (2) o “mucho confianza” (1) y un descenso, también ligero de la proporción de aquellos que indican no tener “ninguna confianza” (4). A pesar de que los datos de confianza de este primer tramo de la serie son los más positivos, la media no se sitúa por debajo de 2,7 puntos en ninguna anualidad.

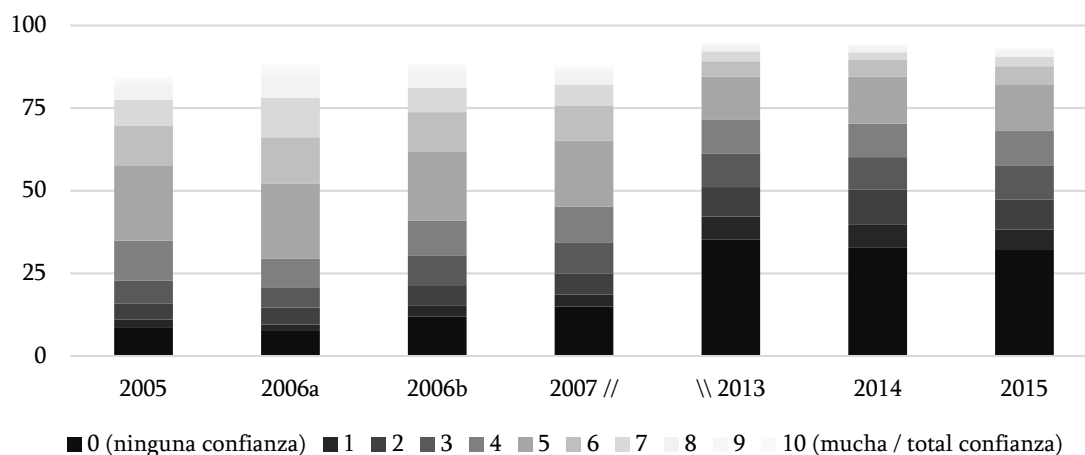
Por su parte, en el periodo 2008-10, se produce un incremento significativo de la proporción de individuos que manifiestan no tener “ninguna confianza” (4) en los sindicatos. Si en 2008 suponían un 21,3%, en porcentaje similar al del periodo 2003-2005 —e incluso inferior al correspondiente al año 2004—, en 2010 este valor casi se duplica, alcanzando un 41,5% de los encuestados. Al contrario, la proporción de individuos que indican tener “alguna confianza” (2) en los sindicatos disminuye desde el 33,4% en 2008 al 19% en 2010. La reducción es más significativa entre aquellos que declaran tener “mucho confianza” (1), cuyo porcentaje baja del 4,2% al 1,9% entre 2008-2010. El deterioro en la confianza de los ciudadanos en los sindicatos se produce de manera más visible en el paso del año 2009 al 2010,

coincidiendo con la primera oleada de impacto de la crisis económica y la aplicación de las primeras medidas de austeridad. Los datos correspondientes al bienio 2009-10 también arrojan una reducción del porcentaje de individuos que “no saben” o “no contestan”, del 9,5% al 6,8%.

El gráfico 3 recoge los datos de confianza ciudadana en los sindicatos para dos nuevos periodos, 2005-07, con dos observaciones correspondientes a 2006, y 2013-15. Los estudios del CIS de estos dos intervalos de tres años hacen uso de una escala de once valores, 0-10, indicando 0 “ninguna confianza” y 10 “mucho/total confianza”. En esta serie de datos se observa mayor variabilidad en el porcentaje de respuestas de “no sabe” o “no contesta”, que alcanzan los valores más altos en 2005, con el 15,6% de los individuos encuestados, y los más bajos en 2013, con el 5,3%. La suma de las proporciones con un valor igual o inferior a 5 a lo largo del primer periodo, 2005-07, se sitúa en el entorno del 60%. Con la excepción del primer estudio realizado en 2006, número 2632, los restantes tres estudios confirman una tendencia negativa en la confianza de los ciudadanos en los sindicatos. Se incrementan los porcentajes de las valoraciones más bajas, en particular el valor 0 que asciende del 8,5% al 15%, mientras se reduce los relativos a los valores 7-10.

Los estudios correspondientes al periodo 2013-15 muestran una tendencia de deterioro de confianza ciudadana en los sindicatos similar, aunque más

Gráfico 3. Confianza ciudadana en los sindicatos (2005-07 y 2013-15)*



* El porcentaje hasta 100 refleja las categorías “no sabe” o “no contesta”.

Fuente: Estudios 2620, 2632, 2657, 2736, 2984, 3021 y 3080 del CIS.

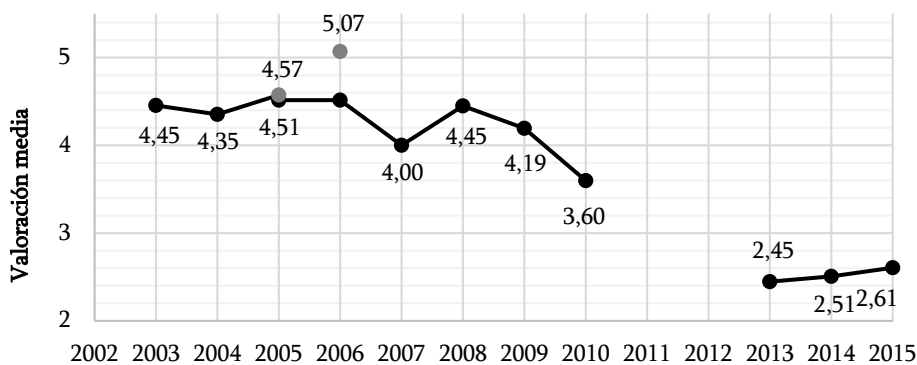
marcada. Destaca el incremento producido entre 2007 y 2013 en cuanto al valor 0 de “ninguna confianza”, del 15% al 35,2%, que se convierte además en la respuesta más habitual. De igual forma, crecen significativamente con respecto al periodo anterior los valores 1-3. Al igual que en la serie anterior, se observa un deterioro de la confianza en las organizaciones sindicales a lo largo de la crisis económica, aunque cabe destacar que esta tendencia es ya observable a partir del segundo de los estudios correspondientes a 2006, número 2657. Aún con las limitaciones derivadas de los problemas de homogeneidad de los datos, el análisis de las series parciales indica una pérdida de confianza de la ciudadanía en las organizaciones sindicales a partir del año 2006, que se intensifica a partir de 2010 y que conduce a una asignación de valores cada vez más bajos por los individuos encuestados, con preferencia hacia las valoraciones negativas absolutas (4 o 0).

La utilización de diferentes escalas de confianza en los sindicatos por parte del CIS, así como los cambios introducidos en los enunciados de las preguntas, dificultan la creación de una serie temporal continúa para el periodo 2003-15 que permita observar los cambios en la misma. El gráfico 4, no obstante, reconstruye los indicadores correspondientes a los barómetros que utilizan la escala 1-4 para hacerlos comparables con aquellos que utilizan la escala 1-10. Los resultados del primer estudio de 2006 (estudio número 2632) son los que ofrecen una mayor divergencia dentro de la serie, tanto en la distribución por categorías

como en valor medio, siendo único de los 13 estudios analizados en los que la valoración de las organizaciones sindicales se sitúa por encima de 5. Los dos estudios llevados a cabo en 2005, el primero de ellos sobre escala 1-4 y el segundo sobre escala 1-10 (estudios número 2588 y 2620, respectivamente), arrojan, sin embargo, resultados muy similares entre sí. La evolución de la confianza media en los sindicatos se mantiene estable en torno a los 4,5 puntos sobre 10 entre 2003-06, para descender medio punto en 2007 y recuperarse nuevamente en 2008. El periodo 2008-10 arroja un descenso de la confianza en los sindicatos de casi un punto, que se acentúa hasta casi dos puntos cuando vuelve a disponerse de datos en el año 2013. El periodo 2013-15 muestra una leve recuperación de la confianza en los sindicatos, aunque con una pendiente de ascenso mucho menos acusada que la descrita por la caída de valoración registrada entre 2008-10. El inicio del deterioro de confianza en los sindicatos tiene lugar en el año 2007, a pesar de la recuperación registrada en 2008. Al carecer de datos para los años 2011-12, no es posible saber en qué año comienza a revertirse la caída de confianza en los sindicatos ni desde qué suelo se produce ésta.

A continuación, se analizan los datos de confianza media en los sindicatos para el periodo 2003-15 según un conjunto de características socio-económicas y de auto-ubicación ideológica. Al igual que con los gráficos 2 y 3, los datos se presentan por separado, según la escala utilizada por los estudios disponibles. Una característica

Gráfico 4. Evolución de la confianza media de los sindicatos (2003-15)
(reconstrucción de valores a escala 0-10)



Fuente: Elaboración propia a partir de los Estudios 2540, 2571, 2588, 2620, 2632, 2657, 2736, 2777, 2823 y 2849 2984, 3021 y 3080 del CIS.

común a la serie, independientemente de los cambios de escala, es la escasa variación existente entre las distintas variables en caso de análisis transversal. La baja confianza en los sindicatos es un rasgo común tanto a hombres como mujeres, abarca a todos los tramos de edad y se produce también en cualquiera de las situaciones laborales consideradas. Únicamente la auto-ubicación ideológica ofrece un mayor grado de variabilidad en el corte transversal. Los cambios observados en el análisis longitudinal son coherentes con los descritos en los gráficos anteriores, 2-4.

El cuadro 1 recoge los datos de confianza media en los sindicatos según las características socio-económicas y de auto-ubicación ideológica de los

individuos para los estudios del CIS que utilizan una escala de valoración 1-4. La confianza expresada por los hombres es ligeramente más negativa que la de las mujeres, en todos los cortes transversales del periodo 2003-10. En cuanto a la confianza por grupo de edad, se observa que esta se deteriora en los colectivos de mayor edad, siendo la cohorte de 18-29 años aquella en la que los sindicatos obtienen unos mejores datos de confianza, que en cualquier caso siguen siendo negativa. Aunque esta agrupación por edad no coincide con la utilizada para el análisis del desempleo juvenil (16-25 años), no existe en el análisis de corte transversal una relación directa entre posición más vulnerable en el mercado de trabajo y peor

Cuadro 1. Confianza media en los sindicatos según características socio-económicas y de auto-ubicación ideológica de los individuos (1= mucha confianza; 4=ninguna confianza)

	2540 (Octubre de 2003)	2571 (Septiembre de 2004)	2620 (Octubre de 2005)	2777 (Diciembre de 2008)	2823 (Noviembre de 2009)	2849 (Octubre de 2010)
Total	2,77	2,82	2,71	2,78	2,9	3,2
Sexo						
Mujer	2,76	2,80	2,71	2,74	2,84	3,13
Hombre	2,79	2,84	2,71	2,81	2,96	3,27
Edad						
18-29 años	2,69	2,72	2,65	2,66	2,74	2,98
30-44 años	2,77	2,80	2,67	2,75	2,90	3,20
45-64 años	2,82	2,88	2,74	2,80	2,92	3,25
65 y más años	2,81	2,91	2,83	2,91	3,06	3,32
Situación laboral						
Trabajando	2,76	2,75	2,69	2,76	2,87	3,19
Parado	2,77	2,79	2,66	2,75	2,88	3,20
Jubilado	2,85	2,92	2,78	2,86	3,06	3,29
Otros inactivos	2,74	2,67	2,73	2,73	2,85	3,12
Auto-ubicación ideológica						
Izquierda (1-3)	2,65	2,66	2,61	2,59	2,72	3,02
Centro-izquierda (4)	2,60	2,64	2,59	2,62	2,70	3,00
Centro (5)	2,80	2,88	2,72	2,83	2,91	3,27
Centro-derecha (6)	2,81	2,90	2,74	2,87	3,10	3,38
Derecha (7-10)	2,88	3,16	2,86	3,09	3,23	3,48

Fuente: Estudios 2540, 2571, 2588, 2777, 2823 y 2849 del CIS.

valoración de los sindicatos. Aunque todas las situaciones laborales analizadas se relacionan con un bajo grado de confianza en los sindicatos, son los jubilados quienes ofrecen valoraciones más negativas, independientemente del año analizado. Los otros inactivos y los activos muestran comparativamente un grado de confianza algo más alto, aunque siempre en valores negativos. En cuanto a la confianza expresada dentro de estos últimos, no existen diferencias apreciables en la confianza expresada por parados y aquellos que están trabajando, siendo la valoración muy ligeramente inferior en el caso de los primeros. La confianza en los sindicatos es baja independientemente de la auto-ubicación ideológica de los encuestados. No obstante, tal y como cabía esperar, el grado de confianza en los sindicatos es mayor en aquellos individuos que se auto-ubican hacia la izquierda del espectro ideológico. Aunque con diferencias mínimas, la confianza de los individuos auto-ubicados en el centro-izquierda es ligeramente más positiva que la de los auto-ubicados en la izquierda, con la única excepción del estudio correspondiente al año 2008.

Desde una perspectiva longitudinal, la confianza en los sindicatos se encuentra más cercana a valores medios en los primeros años de la serie, observándose incluso una mejora del saldo medio de confianza entre 2003-05, a pesar del valle correspondiente a 2004. Dicha mejora se produce en todas las categorías socio-económicas y de auto-ubicación ideológica, con la excepción de la de otros inactivos. A partir de 2008, la tendencia es negativa en todos los grupos analizados. El deterioro de la confianza media se relaciona con el fuerte incremento de los individuos que manifiestan no tener ninguna confianza (4) en los sindicatos. Por categorías de sexo y edad, son precisamente aquellos grupos que partían de un grado de confianza más bajo, hombres y de mayor edad, los que más han reducido su grado de confianza en los sindicatos. En 2010, todas las categorías analizadas presentan confianzas medias superiores a 3, en valores correspondientes a “poca confianza” (3) o “ninguna confianza” (4), con la excepción de la cohorte de edad comprendida entre 18 y 29 años, que presenta un valor ligeramente inferior. En cuanto a la auto-ubicación ideológica, solo los individuos que se auto-ubican en la izquierda muestran un grado de confianza más positivo en 2008 que en 2005, aunque las diferencias entre los

dos registros de datos son mínimas. La confianza también empeora para este grupo a partir de 2008, aunque en magnitud inferior al del resto de colectivos según auto-ubicación ideológica.

El cuadro 2 presenta los datos de confianza media en los sindicatos según las características socio-económicas y de auto-ubicación ideológica de los individuos para los estudios del CIS, que utilizan una escala de valoración 0-10. Aunque la escala es diferente, la tendencia es similar a la que se observa a partir del análisis transversal y longitudinal, con algunas pequeñas diferencias. Al igual que en la serie de datos anterior, la confianza media de los hombres es más baja que la de las mujeres a lo largo de todo el periodo, en este caso 2005-15. La confianza se deteriora en los grupos de mayor edad, siendo nuevamente la cohorte más joven la que ofrece el mayor grado de confianza. Respecto a la situación laboral de los entrevistados, los jubilados presentan nuevamente una confianza media más reducida que la de otros inactivos y activos. Entre estos últimos, las diferencias entre parados y aquellos que están trabajando no son significativas. En cuanto a la auto-ubicación ideológica de los individuos, se observa nuevamente una relación entre posición a la izquierda del espectro ideológico y mayor confianza en los sindicatos. En la mayor parte de los años, aquellos que se auto-posicionan en el centro-izquierda expresan un grado de confianza ligeramente más alto que los que lo hacen en la izquierda.

Desde una perspectiva longitudinal, el análisis es coherente con la información proporcionada en el gráfico 3. Se observa una reducción de la confianza en los sindicatos en todos los años de la serie, con la excepción del primer estudio correspondiente a 2006 (estudio número 2632). Entre 2005-07 el descenso de confianza afecta a todas las categorías, con la excepción de la correspondiente a los parados en segundo de los estudios correspondientes a 2006 (o 2006b, estudio número 2657) y de los individuos que se auto-ubican ideológicamente a la izquierda en el estudio correspondiente al año 2007. Entre 2007-13 se produce una reducción importante de la confianza media en los sindicatos, de 4 puntos a 2,45. Los mayores descensos de confianza se observan en la cohorte de edad de 45-64 años, en los grupos de individuos que se auto-ubican ideológicamente en el

Cuadro 2. Confianza media en los sindicatos según características socio-económicas y de auto-ubicación ideológica de los individuos (0=ninguna confianza; 10= total confianza/mucha confianza)

	2588 (Enero de 2005)	2632 (Enero de 2006)	2657 (Octubre de 2006)	2736 (Octubre de 2007)	2984 (Abril de 2013)	3021 (Abril de 2014)	3080 (Abril de 2015)
Total	4,51	5,07	4,22	4	2,45	2,51	2,61
Sexo							
Mujer	4,60	5,13	4,38	4,17	2,56	2,63	2,67
Hombre	4,44	5,02	4,07	3,85	2,34	2,39	2,55
Edad							
18-29 años	4,95	5,33	4,83	4,28	3,12	3,06	3,25
30-44 años	4,49	4,96	4,24	3,88	2,43	2,51	2,59
45-64 años	4,33	4,98	4,01	3,98	2,19	2,41	2,48
65 y más años	4,24	4,73	3,78	3,74	2,32	2,21	2,33
Situación laboral							
Trabajando	4,53	5,04	4,28	4,00	2,39	2,63	2,69
Parado	4,54	5,20	4,60	4,05	2,52	2,55	2,48
Jubilado	4,23	4,82	3,89	3,72	2,34	2,27	2,38
Otros inactivos	4,76	5,28	4,21	4,19	2,70	2,50	2,98
Auto-ubicación ideológica							
Izquierda (1-3)	4,86	5,60	4,45	4,62	2,73	3,01	2,80
Centro-izquierda (4)	5,01	5,59	4,75	4,46	2,86	2,83	2,91
Centro (5)	4,73	4,83	4,40	3,91	2,30	2,44	2,59
Centro-derecha (6)	4,10	5,03	3,64	3,45	2,35	2,28	2,32
Derecha (7-10)	3,78	4,47	3,55	3,55	2,14	2,00	2,38

Fuente: Estudios 2620, 2632, 2657, 2736, 2984, 3021 y 3080 del CIS.

centro y en la izquierda y entre los que están trabajando. Las menores reducciones de confianza, por su parte, se producen en la cohorte de edad de 18-29 años. La tendencia negativa de pérdida de confianza se revierte a partir de 2013. En 2014 mejora la confianza media en los sindicatos y también lo hace en 2015. Entre 2013-15 se incrementa la confianza media global en los sindicatos y también lo hace para la mayoría de categorías analizadas. Solo se reduce en el caso de los individuos que se encuentran en los tramos inferior y superior de las cohortes de edad, entre los inactivos y los que se auto-ubican ideológicamente en el centro-izquierda, el centro-derecha y la derecha. No obstante, este incremento de confianza debe ser tomado con cautela. A partir de 2013 se produce un cambio metodológico que

afecta a la escala, puesto que se modifica la correspondencia del valor 10 de “total confianza” a “mucha confianza”. Este cambio puede haber provocado un trasvase de opinión hacia una puntuación superior en el caso de los valores más altos. Con todo, cabe recordar que las respuestas con valoraciones altas no suponen un porcentaje elevado del total, tal y como muestra el gráfico 3, ni antes ni después de este cambio metodológico. No se dispone de datos que permitan reconstruir la evolución de la confianza ciudadana en los sindicatos a partir de 2015.

6. Discusión

La valoración pública de los sindicatos españoles ha experimentado un retroceso en el contexto de la crisis económica. El grado de legitimidad social de las organizaciones sindicales, medido en nuestra propuesta de investigación a través del indicador de confianza ciudadana en las instituciones, se ha deteriorado para todas las categorías socio-económicas y de auto-ubicación ideológica que recoge la sección anterior. Los sindicatos españoles han experimentado un retroceso en el grado de confianza media de los ciudadanos a lo largo del periodo 2003-15, desde el máximo de 5,07 puntos (sobre un máximo de 10) registrado en el primero de los estudios realizados por el CIS en 2006 (estudio número 2632) hasta el mínimo de 2,45 puntos (también sobre un máximo de 10) registrado en 2013 (estudio número 2984). El descenso de la confianza media en los sindicatos es resultado del desplazamiento de la opinión de los ciudadanos hacia valoraciones negativas extremas, siendo los valores de ninguna confianza (4 o 0, según la escala utilizada en los distintos estudios) los que han experimentado un mayor crecimiento hasta alcanzar a más de un tercio de los individuos entrevistados a partir de 2010. En los estudios correspondientes a los años 2014 y 2015 se constata una recuperación de la confianza en los sindicatos. No obstante, ésta resulta muy leve y no ofrece valores cercanos a los del periodo previo a la crisis económica. La valoración pública de los sindicatos es baja a largo de todo el periodo 2003-15, situándose de forma regular por debajo de 5 puntos (sobre un máximo de 10) incluso en el tramo anterior a 2008.

En relación a la hipótesis formulada en la introducción en torno al impacto negativo de la crisis económica sobre la legitimidad social de los sindicatos españoles, ésta se constata, aunque con algunas cautelas. El saldo del periodo 2008-15 es negativo para las organizaciones sindicales, aunque la discontinuación de la serie en los años 2011 y 2012 no permite reconstruir la tendencia de confianza ciudadana en estas instituciones durante la etapa de mayor dureza de la crisis económica, cuando fue más aguda la aplicación de los programas de austeridad y también más intensa la movilización liderada por los sindicatos, con la convocatoria de dos huelgas generales en marzo y noviembre de 2012. La no disponibilidad de datos

a partir de 2016 también impide constatar si la muy ligera recuperación de la confianza en los sindicatos registrada desde 2013 se ha consolidado. Asimismo, la heterogeneidad de los resultados recogidos por los estudios correspondientes a 2006 (estudios número 2632 y 2657) y la existencia de un valle de confianza media en 2007 dificulta la identificación del punto exacto a partir del cual se deteriora la valoración ciudadana de los sindicatos. Ésta, en cualquier caso, experimenta un intenso retroceso a partir de 2008. Los datos permiten constatar que el incremento de la desafección ciudadana en la crisis económica ha sido transversal a muy diferentes categorías sociales.

Los problemas de calidad de los datos y las dificultades de manejo e interpretación de los mismos que se detallan en la sección 4 y entre las que se incluye la discontinuación de la serie o los cambios de escala, de enunciado y de posición de la pregunta sobre confianza en las instituciones entre las que se incluye a los sindicatos, explican el planteamiento fundamentalmente exploratorio y descriptivo con el que se ha abordado la investigación. Más allá de estas limitaciones intencionadas de diseño, el texto ofrece una primera aproximación a un ámbito de estudio en relaciones laborales apenas cubierto por la literatura. La valoración pública de los sindicatos constituye un indicador transversal de poder sindical altamente relevante, que permite explorar las lógicas y los mecanismos a través de los cuales se construyen y reconstruyen socialmente las relaciones entre trabajo organizado, trabajadores y ciudadanía. El análisis de las tendencias de opinión pública y valoración de instituciones constituye un elemento de elevado interés para las investigaciones sobre erosión de las fuentes de poder tradicionales de los sindicatos y estrategias de revitalización. Dentro del actual contexto de transformación de las estructuras productivas, de los procesos de trabajo y de los espacios de socialización vinculados al empleo, la función e influencia de los sindicatos como actores socio-laborales dependen de la (re)construcción de las relaciones de representación más allá del ámbito laboral, y muy particularmente dentro del hábitat cívico-político.

Referencias

- Beneyto, Pere J.; Alós, Ramón; Jódar, Pere; Vidal, Sergio (2016): “La afiliación sindical en la crisis. Estructura, evolución y trayectorias”. *Sociología del Trabajo*, 87, 25-44.
- Bryson, Alex; Ebbinghaus, Bernhard; Visse, Jelle (2011): “Introduction: causes, consequences and cures of union decline”. *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), 97-105. <https://doi.org/10.1177/0959680111400893>
- Calavia, Miguel Ángel; Rigby, Mike (2016): “Recursos de poder de los sindicatos en España. Su examen a través de la negociación colectiva”. *Sociología del Trabajo*, 87, 7-24.
- Calleja Jiménez, José Pablo (2016): “Estrategias para la recuperación de poder sindical en España”. *Lan-Harremanak*, 35, 290-304. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.17498>
- Campos Lima, Maria da Paz; Martín Artilles, Antonio. (2018): “Social protests, discontent and politics in Southern and Eastern Europe: trends, patterns and polarisation”. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 24(2), 195-215. <https://doi.org/10.1177/02F1024258918762963>
- Dufour, Christian; Hege, Adelheid (2010): “The legitimacy of collective actors and trade union renewal”. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 16 (3), 351-367. <https://doi.org/10.1177/1024258910373865>
- Frangi, Lorenzo; Koos, Sebastian; Hadziabdic, Sinisa (2017): “In unions we trust! Analysing confidence in unions across Europe”. *British Journal of Industrial Relations*, 55 (4), 831-858. <https://doi.org/10.1111/bjir.12248>
- Frege, Carola M.; Kelly, John (2003): “Union revitalization strategies in comparative perspective”. *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/095968010391002>
- Frege, Carola M.; Kelly, John (2004): *Varieties of unionism: strategies of union revitalization in a globalizing economy*. Oxford: Oxford University Press.
- García Murcia, Joaquín; Gutiérrez Palacios, Rodolfo; Rodríguez-Sañudo Gutiérrez, Fermín (1995): “La incidencia de los criterios de representatividad en la configuración del sistema sindical español”. En F.J. Jimeno Serrano y J.J. Dolado Llobregad (comps.), *Estudios sobre el Funcionamiento del Mercado de Trabajo Español* (pp. 245-284), Madrid: FEDEA.
- González Begega, Sergio; Luque Balbona, David (2014): “Adiós al corporatismo competitivo en España? Pactos sociales y conflicto en la crisis económica”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 148, 79-102.
- Guillén, Ana Marta; Pavolini, Emmanuele (2017): “Spain and Italy: Regaining the confidence and legitimacy to advance social policy”. En P. Taylor-Gooby, B. Leruth y H. Chung (eds.), *After Austerity: Welfare State Transformation in Europe after the Great Recession* (pp. 136-154), Oxford: Oxford University Press.
- Gumbrell-McCormick, Rebecca; Hyman, Richard (2013): *Trade unions in Western Europe: hard times, hard choices*. Oxford: Oxford University Press.
- Hyman, Richard (2015): “Austeritarianism in Europe: what options for resistance?”. En D. Natali y B. Vanhercke (eds.), *Social policy in the European Union. State of play 2015* (pp. 97-126), Brussels: ETUI.
- Köhler, Holm-Detlev (2018): “Industrial relations in Spain. Strong conflicts, weak actors and fragmented institutions”. *Employee Relations*, 40 (4), 725-743. <https://doi.org/10.1108/ER-08-2017-0195>
- Köhler, Holm-Detlev; Calleja Jiménez, José Pablo (2017): “Spain. A peripheral economy and a vulnerable trade union movement”. En S. Lehndorff, H. Dribbusch y T. Schulten (eds.), *Rough waters: European trade unions in a time of crisis* (pp. 61-82), Brussels: European Trade Union Institute.
- Koukiadaki, Aristeia; Távora, Isabel; Martínez-Lucio, Miguel (2016): “Continuity and change in joint regulation in Europe: structural reforms and collective bargaining in manufacturing”. *European Journal of Industrial Relations*, 22 (3), 189-203. <https://doi.org/10.1177/0959680116643204>
- Las Heras, Jon; Ribera-Almandoz, Olatz (2017): “When corporatism fails: trade union strategies and grassroots resistance to the Spanish economic crisis”. *Journal of Labour and Society*, 20 (4), 449-466. <https://doi.org/10.1111/wusa.12303>
- Lehndorff, Steffen; Dribbusch, Heiner; Schulten, Thorsten (2017): “European trade unions in a time of crisis – an overview”. En S. Lehndorff, H. Dribbusch y T. Schulten (eds.), *Rough waters: European trade unions in a time of crisis* (pp. 7-35), Brussels: European Trade Union Institute.
- Luque Balbona, David; González Begega, Sergio (2016): “Crisis económica y coaliciones anti-austeridad

- en España (2010-2014). Viejos y nuevos repertorios de protesta”. *Sociología del Trabajo*, 87, 45-67.
- Luque Balbona, David; González Begega, Sergio (2017): “Declive de las huelgas y cambios en el repertorio de protesta en España”. *Arxius de Sociologia*, 36-37, 97-109.
- Magone, José M. (2016): “The politics of Troika avoidance. The case of Spain”. En J.M. Magone, B. Laffan and C. Schweiger (eds.), *Core-periphery relations in the European Union* (pp. 205-215). Abingdon: Routledge.
- Martínez Lucio, Miguel (2016): “Incertidumbre, indecisión y neoliberalismo emergente. El papel dual y complejo del Estado español en las relaciones laborales y de empleo”. *Sociología del Trabajo*, 87, 68-88.
- Molina, Oscar; Barranco, Oriol (2016): “Trade union strategies to enhance strike effectiveness in Italy and Spain”. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 22 (3), 383-399. <https://doi.org/10.1177/1024258916655741>
- Muñoz del Bustillo, Rafael; Pinto Hernández, Fernando (2018): “Against the wind. Industrial relations in Spain during the Great Recession and its aftermath”. *Economía & Laboro*, 52 (1), 87-103.
- Peetz, David R. (2002): “Sympathy for the Devil?: Australian Unionism and Public Opinion”. *Australian Journal of Political Science*, 37 (1), 57-80. <https://doi.org/10.1080/1360310022011902>
- Pérez Guzmán, Sofía; Roca, Beltrán; Díaz-Parra, Iván (2016): “Political Exchange, crisis of representation and trade union strategies in a time of austerity”. *Transfer. European Review of Labour and Research*, 22 (4), 461-474. <https://doi.org/10.1177/1024258916667013>
- Rigby, Mike; Calavia, Miguel Ángel (2018): “Institutional resources as a source of trade union power in Southern Europe”. *European Journal of Industrial Relations*, 24 (2), 129-143. <https://doi.org/10.1177/0959680117708369>
- Roca, Beltrán; Martín-Díaz, Emma; Díaz-Parra, Iván (2018) (eds.): *Challenging Austerity. Radical left and social movements in the South of Europe*, Abingdon, Routledge.
- Royo, Sebastián (2014): “Institutional degeneration and the Economic Crisis in Spain”. *American Behavioral Scientist*, 58 (12), 1568-1591. <https://doi.org/10.1177/0002764214534664>
- Sánchez Cuenca, Ignacio (2014): *La impotencia democrática. Sobre la crisis política de España*. Madrid: La Catarata.
- Silver, Beverly Judith (2003): *Forces of labor: workers' movements and globalization since 1870*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Tangian, Andranik (2010): “Representativeness of German Parties and Trade Unions with regard to Public Opinion”. *WSI-Diskussionspapiere*, WSI-Hans Böckler-Stiftung, Dusseldorf.
- Torcal, Mariano (2014): “The decline of political trust in Spain and Portugal: Economic performance or political responsiveness”. *American Behavioral Scientist*, 58 (12), 1542-1567. <https://doi.org/10.1177/0003764214534662>
- Turner, Thomas; D'Art, Daryl (2012): “Public perceptions of trade unions in countries of the European Union. A causal analysis”. *Labor Studies Journal*, 37 (1), 33-55. <https://doi.org/10.1177/0160449X11429266>
- Vallespín, Fernando (2016): “Crisis económica y crisis políticas: los dilemas del momento actual y las reformas posibles”. En C. Torres Albero (ed.), *España 2015. Situación social* (pp. 985-999). Madrid: CIS.
- Wright, Erik Olin (2000): “Working-class power, capitalist-class interest and class compromise”. *American Journal of Sociology*, 105 (4), 957-1002. <https://doi.org/10.1086/210397>

¿HACIA DÓNDE VAN LAS RELACIONES LABORALES EN ARGENTINA? REFLEXIONES A PARTIR DE LOS PROCESOS DE MOVILIZACIÓN RECIENTES

WHERE THE LABOR RELATIONS ARE GOING IN ARGENTINA? REFLECTIONS FROM THE RECENT MOBILIZATION PROCESSES

Lucila D'Urso

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET), Universidad de Buenos Aires (UBA)

lucilafdurso@gmail.com

Resumen

El objetivo del presente artículo es analizar los procesos de movilización de Argentina en el marco de las reformas económicas y político institucionales que tuvieron lugar a partir del año 2015, con el cambio de gobierno. En esta dirección, se focaliza en el accionar de las centrales sindicales distinguiendo las tensiones entre cúpulas y bases y, también, el modo en que el sindicalismo tradicional articuló su accionar con otros actores sociales tales como los trabajadores desocupados e informales y el movimiento de mujeres. Los siguientes interrogantes guían la investigación: ¿En qué medida los cambios en la coyuntura económica y político institucional incidieron en las formas de organización y acción colectiva de los trabajadores?; ¿Qué tipos de estrategias configuraron las centrales sindicales y demás movimientos y actores sociales para enfrentar las políticas de austeridad del gobierno?; ¿Hasta qué punto los procesos de movilización recientes inciden en la configuración que asumen/asumirán las relaciones laborales?

Palabras clave: Argentina; Relaciones laborales; Conflicto laboral y social

Abstract

The aim of this paper is to analyze the processes of mobilization in Argentina within the framework of the economic and political institutional reforms that took place from the year 2015, with the change of government. In this way, it focuses on the actions of the trade union centrals, distinguishing the tensions between leaders and bases and, also, the way in which traditional trade unionism has articulated its actions with other social actors such as the unemployed and informal workers and the women's movement. The following questions guide the investigation: To what extent did the changes in the economic and political institutional context affect the forms of organization and collective action of the workers? What types of strategies were set up by the trade union centrals and other social actors and movements to face the austerity policies of the government? To what extent do recent mobilization processes affect the configuration assumed by labor relations?

Keywords: Argentina; Labor relations; Labor and social conflict



Sumario

1. Introducción	214
2. El debate sobre el futuro de las relaciones laborales	215
3. Las políticas de austeridad en Argentina	217
3.1. El deterioro de la economía y del mercado de trabajo	217
3.2. La erosión de las instituciones laborales	220
4. La clase trabajadora frente a una nueva ofensiva capitalista	221
4.1. Tensiones y articulaciones en los procesos de movilización recientes	222
5. A modo de conclusión	226
Referencias	227

Referencia normalizada

D'Urso, Lucila (2018): "¿Hacia dónde van las relaciones laborales en Argentina? Reflexiones a partir de los procesos de movilización recientes". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 213-229. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.74>

1. Introducción

En el año 2015 la Revista Internacional del Trabajo publicó un *Dossier* denominado "El futuro incierto de las relaciones laborales" donde reunió una serie de reflexiones de reconocidos intelectuales del campo de estudios de las relaciones laborales, el sindicalismo y los movimientos sociales. En el texto introductorio se plantea una premisa que luego es retomada en los distintos artículos: "Han ocurrido cambios importantes en el mundo del trabajo que ponen en tela de juicio la eficacia de los instrumentos y de los 'parches' institucionales de las relaciones laborales" (Hayter 2015: 2). Desde este punto de partida, las investigaciones que componen la publicación colocan la mirada en identificar el modo en que elementos tales como el avance tecnológico, la desocupación, las diversas modalidades de contratación y la economía informal incidieron/inciden en las instituciones tradicionales de las relaciones laborales y, también, los retos que estos cambios en los patrones de trabajo y empleo implican para el sindicalismo tradicional.

Tomando como referencia las experiencias de algunos países de la Unión Europea, Estados Unidos, Sudáfrica y Asia, las investigaciones aportan valiosas categorías de análisis para reflexionar acerca de los límites que revisten los sistemas de relaciones laborales nacionales en contextos signados por el avance de las políticas de austeridad, al tiempo que destacan los caminos que abre la emergencia de formas de organización de la clase

trabajadora singulares ya sea porque trascienden el espacio de trabajo o bien, porque situadas en el ámbito laboral desarrollan una estrategia que por sus formas de organización y acción, tensionan y desafían el accionar de las dirigencias tradicionales ligadas a un modelo sindical de tipo corporativo.

Orientada al análisis del mundo europeo y anglosajón, la publicación de este número de la Revista Internacional del Trabajo ocurrió el mismo año en que algunos países de América Latina comenzaron a transitar una serie de cambios de índole económica, político-institucional y social vinculados con el fin de los llamados "gobiernos progresistas" y la llegada a la presidencia de fuerzas políticas con una impronta marcadamente conservadora y liberal. En Argentina, Mauricio Macri comienza su mandato en diciembre del año 2015. Como señalan diversos académicos, las medidas implementadas en los primeros meses de gobierno dieron cuenta de un cambio en la orientación de la política económica y de un avance de los sectores dominantes sobre históricas conquistas de la clase trabajadora (Natalucci 2017; Senén González y D'Urso 2018; Varela 2017; entre otros).

En el marco de estos procesos, el objetivo del presente artículo es presentar los principales cambios en la economía y en el mercado de trabajo sucedidos a partir del año 2015 en Argentina y, a posteriori, indagar acerca de aquellos procesos vinculados con las formas de organización y acción colectiva y las estrategias llevadas a cabo por

los trabajadores y trabajadoras. Los siguientes interrogantes guían la investigación: ¿En qué medida los cambios en la coyuntura económica y político institucional incidieron en las formas de organización y acción colectiva de los trabajadores?; ¿Qué tipos de estrategias configuraron las centrales sindicales y demás movimientos y actores sociales para enfrentar las políticas de austeridad del gobierno?; ¿Hasta qué punto los procesos de movilización recientes inciden en la configuración que asumen/asumirán las relaciones laborales?

El artículo se organiza en tres apartados. Inicialmente se recuperan debates recientes provenientes de la academia anglosajona y europea acerca del futuro de las relaciones laborales. Luego son analizados indicadores económicos y de mercado de trabajo y se lleva a cabo un balance de las principales modificaciones operadas en materia de la legislación que regula la relación capital-trabajo a fin de identificar los cambios y continuidades en el contexto socio-económico y político-institucional de nuestro país desde el cambio de gobierno ocurrido en el año 2015. Finalmente, estudiaré las estrategias que la clase trabajadora desarrolla frente a este cuadro atendiendo a las diversas formas en que se expresan el conflicto laboral y social. Esto implica considerar las acciones impulsadas tanto por trabajadores sindicalizados como así también por trabajadores informales, desocupados y por el movimiento de mujeres.

2. El debate sobre el futuro de las relaciones laborales

El análisis de las transformaciones en el mundo del trabajo y sus efectos en las formas de organización y acción colectiva de los trabajadores es una temática extensamente abordada en el campo de los estudios sobre movimiento obrero y sindicalismo. Hacia fines del siglo XX, las discusiones académicas estuvieron signadas por los debates sobre la crisis o declive de las organizaciones sindicales, orientados a explicar los motivos que habrían llevado al debilitamiento de los sindicatos como instituciones de representación de la clase

trabajadora¹ (Gorz 1982; Labbe y Croisat 1992; Offe 1985; Rosanvallon 1988).

Sin embargo, la crisis del movimiento obrero ha sido cuestionada (Silver 2003). Frente a las teorías que ponían en duda las posibilidades del sindicalismo para representar y movilizar a una clase obrera cada vez más heterogénea, cobraron relevancia otras interpretaciones provenientes de los países anglosajones que recurrieron al concepto de “revitalización sindical” (*union renewal*), para estudiar las estrategias a través de las cuales las organizaciones sindicales enfrentan un contexto adverso, signado por el neoliberalismo y la globalización (Behrens, Hamann y Hurd 2004; Frege y Kelly 2003).

Como corolario, en la actualidad, es posible asistir a un escenario signado por dos procesos: (1) por un lado, la consolidación de los cambios en la organización del de trabajo y de las relaciones laborales que tuvieron lugar desde fines del siglo XX²; (2) por otro lado, la configuración de nuevas estrategias de organización y acción colectiva por parte de la clase trabajadora. Los alcances y la relación entre estos dos procesos fueron recientemente analizados en una serie de artículos que, como mencionamos en la introducción del presente artículo, se publicaron en el año 2015 en la

¹ En los estudios referenciados es posible distinguir diversos elementos explicativos de la crisis o declive sindical: motivos de orden económico (desempleo, bajo crecimiento económico); de orden político-ideológico (ascenso del neoliberalismo, debilitamiento de las referencias socialista y comunista); causas referentes a la reorganización de los procesos de trabajo y de las formas de contratación (flexibilización de los sistemas productivos, ampliación de la tercerización, trabajo temporario); como así también aquellos que versan sobre el funcionamiento y la organización del movimiento sindical (burocratización de los sindicatos, vinculación con partidos políticos y pérdida de autonomía); o bien, factores vinculados con la composición de la fuerza de trabajo (feminización de la mano de obra, ingreso de los jóvenes al mercado de trabajo).

² Hacemos referencia a la integración de los mercados, la financiarización de la economía y la reorganización de los procesos de trabajo, signada por una tendencia a la descentralización de la producción. Estos cambios estuvieron acompañados y se vieron facilitados por un mayor grado de desarrollo de las TIC.

Revista Internacional del Trabajo editada por la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En dicha publicación, a partir de las experiencias transitadas en la Unión Europea, Estados Unidos, Sudáfrica y algunos países asiáticos, los distintos autores elaboran una crítica común hacia los sistemas de relaciones laborales nacionales en tanto consideran que los mismos contemplan centralmente al universo de trabajadores formales y/o estables. Asimismo, plantean los límites que presentan las organizaciones sindicales tradicionales en tanto dejan por fuera a los trabajadores informales y/o precarios. En concreto, es posible identificar tres ejes de análisis a partir de los cuales es posible reflexionar sobre los alcances y límites de las relaciones laborales: (1) Los cambios ocurridos en el mercado de trabajo; (2) Las variaciones en los indicadores de poder sindical; (3) La orientación político-ideológica de los gobiernos.

En relación al primer aspecto, Hyman (2015) y Keune (2015) identifican en sus textos un acelerado desarrollo de la economía informal y del empleo precario en Europa. En un sentido similar, Sen y Lee (2015) señalan la presencia de una creciente proporción de trabajadores marginados o en situación de precariedad y el predominio del trabajo informal en algunos países de Asia tales como China e India. En el caso de Estados Unidos también se distingue una tendencia similar. En tal dirección, el texto de Fine (2015) focaliza en el deterioro del empleo público y en la proliferación de modalidades de contratación precaria como una de las consecuencias de los procesos de privatización de los servicios públicos.

En lo que respecta a las características que presentan los indicadores de poder sindical³, el comportamiento de los mismos daría cuenta de una tendencia al debilitamiento de las organizaciones sindicales tradicionales. En particular para el caso de Europa y Estados Unidos, los autores observan una caída en la tasa de afiliación sindical, en el número de huelgas y un debilitamiento de las normas colectivamente acordadas, tales como los convenios colectivos cuya cobertura atañe a un número cada vez menor de trabajadores al tiempo

³ De acuerdo a Kelly (1998), identificamos la tasa de afiliación sindical, la frecuencia huelguística y la negociación colectiva como indicadores de poder sindical.

que se configura una tendencia a la descentralización de la negociación colectiva (Bosh 2015; Hyman; 2015; Fine 2015).

Finalmente, un tercer eje de análisis remite a la orientación político-ideológica de los gobiernos. En este sentido, la consecución de programas radicales de austeridad que conllevaron a la eliminación y/o el deterioro de los mecanismos de protección de los trabajadores, expresan la hegemonía del neoliberalismo en un contexto signado por la internacionalización de los mercados (Keune 2015).

Ahora bien, pese al declive del sindicalismo corporativo tradicional que se evidencia en el comportamiento de indicadores de poder sindical, los contextos de austeridad económica y de ascenso de gobiernos liberales también pueden dar lugar a nuevas formas de organización y acción colectiva de los trabajadores. En este sentido, Webster (2015) señala que la institucionalización de los conflictos sindicales como forma de canalizar las demandas de la clase trabajadora expresa signos de agotamiento en tanto una gran masa de trabajadores y trabajadoras se encuentra al margen de los sistemas de regulación pública del trabajo. En este escenario, se abre el juego para el surgimiento de movilizaciones que trascienden el espacio de trabajo y las formas de lucha propias del movimiento sindical tradicional. Así, por ejemplo, en el caso de Sudáfrica es posible observar un ascenso de los conflictos sociales motivados principalmente por falta de servicios básicos, cuya singularidad reside en el grado de radicalidad de las protestas. Ahora bien, estas movilizaciones no son un fenómeno aislado o específico que atañe a ese país, sino que se trata de una tendencia a nivel mundial. En este sentido, en los últimos años asistimos a masivas protestas tales como el movimiento de los "Indignados" en España o las movilizaciones que tuvieron lugar en Brasil en junio del año 2013.

Lo singular de estas experiencias es que en tanto movimientos de oposición que surgen como reacción al neoliberalismo (Hyman 2015) tienen el potencial no sólo de evidenciar los límites que presentan los sistemas de relaciones laborales sino también de interpelar el rol desempeñado por los sindicatos en tanto actores sociales que poseen una doble función: negociar en el orden socio-económico imperante y, al mismo tiempo, luchar

por transformarlo. Darlington (2014) profundiza acerca de esta “doble naturaleza” de los sindicatos al señalar que los mismos expresan a la vez que contienen la resistencia de la clase obrera al capitalismo. En otros términos, se trata de situar a las organizaciones sindicales en tanto actores que tienen un rol central en la construcción de la resistencia al capitalismo al tiempo que circunscriben su accionar en los marcos del sistema existente. No obstante, esta naturaleza dual y contradictoria varía de acuerdo a la situación en la cual los sindicatos operan y, fundamentalmente, en relación a la orientación político-ideológica de su accionar. En este sentido, las estrategias sindicales pueden circunscribirse a la obtención de determinadas condiciones salariales y de trabajo o, en cambio, la lucha económica puede desarrollarse en función de un objetivo político más amplio: organizar a la clase trabajadora. Esto último no implica relegar los intereses de la base sindical sino luchar también por los derechos de los trabajadores más vulnerables y excluidos, tejiendo alianzas con estos sectores y con los movimientos sociales que los representan.

En esta dirección, Webster (2015) sugiere que el futuro de las relaciones laborales está determinado por el modo en que los actores del ámbito laboral articulan sus reivindicaciones con aquellas movilizadas por los trabajadores más vulnerables y marginados. Esto presenta fines prácticos, pero también analíticos en tanto, como señalan Sen y Lee (2015), implica desarrollar un enfoque más incluyente de las relaciones laborales.

Retomar estas reflexiones no supone revalorizar aquellas tesis sobre la crisis del sindicalismo y/o validar la primacía de los movimientos sociales y de las formas de organización que trascienden el espacio laboral. En cambio, se trata de reafirmar la centralidad de la acción política de los trabajadores y trabajadoras, capaz de cuestionar los fundamentos de la sociedad capitalista contemplando las diversas formas que asume el trabajo y, principalmente, el ascenso de conflictos sociales cuyas formas de lucha y reivindicaciones parecen trascender el plano económico-corporativo. Tomando en consideración estos elementos, en los siguientes apartados analizaremos la experiencia reciente de Argentina.

3. Las políticas de austeridad en Argentina

3.1. El deterioro de la economía y del mercado de trabajo

La llegada al gobierno de la alianza “Cambiamos” a fines del año 2015 implicó una nueva orientación de la política económica y social y marcó un contrapunto con el período precedente. Recordemos que, durante los primeros años del siglo XXI, Argentina transitó un proceso de reconfiguración político-institucional, económica y social asociado a la recuperación de la actividad, al cambio de gobierno y al rol desempeñado por los trabajadores y sus organizaciones. En efecto, como puede observarse en el Cuadro n° 1, a partir del año 2003 es posible distinguir una significativa mejora en los indicadores económicos y sociales lo cual marcó una ruptura con el deterioro económico, social y político que signó los años noventa.

Diversas investigaciones destacaron el tipo de intervención estatal en materia de política económica, social y laboral como una pieza clave para el crecimiento económico y la mejora en los indicadores de empleo a partir del año 2003 (Novick, Mazorra y Schlessler 2008; Panigo y Neffa 2009; entre otros). Efectivamente, a partir de ese año el Estado comenzó a implementar una serie de políticas que incidieron en la economía y en los niveles y condiciones de empleo. Sin embargo, como señalan Bonnet y Piva (2013), es preciso ubicar los cambios operados en la regulación estatal en tanto mecanismos que posibilitaron la configuración de un nuevo ciclo de acumulación y dominación.

El fin del modelo de convertibilidad⁴ puso de manifiesto el agotamiento de un régimen econó-

⁴ El modelo de convertibilidad vigente en Argentina entre el año 1991 y 2002 establecía un tipo de cambio según el cual un peso era igual a un dólar. Bajo este régimen, se configuraron otro tipo de medidas macroeconómicas tales como la apertura comercial sin restricciones y la liberalización del mercado financiero. En su conjunto, dichas medidas tuvieron fuertes consecuencias para la clase trabajadora las cuales se reflejaron en un aumento del desempleo y del subempleo, elementos que a su vez repercutieron en

Cuadro 1. Indicadores económicos y de mercado de trabajo (2005-2017)*

Año	PBI	Actividad	Empleo	Desocupación	Subocupación	Empleo no registrado (%)
2005	7,0	46,2	41,1	11,1	13,1	46,1
2006	9,4	46,3	41,6	10,2	11	43,2
2007	8,4	46,2	42,4	8,1	9,3	39,8
2008	6,0	45,7	42,1	7,8	9,2	36,3
2009	-5,7	46,1	41,9	9,1	10,5	36,0
2010	9,5	45,9	42,5	7,5	8,8	35,8
2011	6,4	46,7	43,4	7,2	8,8	34,3
2012	-1,1	46,9	43,3	7,6	8,9	35,5
2013	2,6	46,1	42,9	6,8	8,7	34,6
2014	-42	44,7	41,3	7,5	9,2	33,6
2015	4,0	44,8	42,2	5,9	8,6	33,1
2016	-3,3	46,0	42,1	8,5	10,2	33,8
2017	3,8	46,3	42,4	8,3	10,8	34,4

*Datos correspondientes al tercer trimestre.

Fuente: elaboración propia en base a datos del INDEC.

mico y político que tuvo consecuencias devastadoras para la clase trabajadora, al tiempo que expresó una crisis de legitimidad/gobernabilidad. En términos de Grigera y Eskenazi (2013: 168), la crisis de la acumulación bajo la convertibilidad, también significó la crisis de un modo de dominación. En efecto, la lógica impuesta por el modelo de convertibilidad se enfrentó a una creciente conflictividad social cuyo punto más álgido fueron los estallidos del 19 y 20 de diciembre del 2001. Con posterioridad a aquellos eventos, en enero del año 2002, se llevó a cabo la devaluación de la moneda al tiempo que se produjo una reconfiguración al interior del bloque en el poder y, de este modo, se establecieron las bases para la recomposición económica y la dominación política en crisis (Marticorena 2014).

El mayor nivel de crecimiento del PBI experimentado a partir del año 2003 se reflejó en la reducción de las tasas de desempleo y en la recomposición del salario real, así como también en el incremento del trabajo asalariado y de los em-

pleos formales (Cuadro n° 1). Sin embargo, como analizamos en D'Urso (2017a), este proceso no ha sido lineal, sino que transitó diversos momentos y líneas de continuidad en relación a las características del mercado de trabajo configuradas en los años noventa. En este sentido, pese a observarse una reducción del empleo registrado, es importante señalar que el aumento de la ocupación también estuvo vinculado al mantenimiento de una tasa elevada de empleo no registrado, lo cual contribuye a explicar el deterioro salarial y la recuperación tardía de los niveles adquisitivos previos a la devaluación (Lindenboim 2007; Marticorena 2013).

Hacia el año 2011 los límites y fisuras del ciclo de acumulación iniciado en el año 2003 comenzaron a expresarse con mayor claridad. En este sentido, es posible observar un menor ritmo de crecimiento económico que, a partir de 2013, impactó negativamente (Cuadro n° 1). Como señala Féliz (2013), el modelo macroeconómico y político que venía siendo implementado hasta entonces⁵ fue

las condiciones de trabajo, en la evolución salarial, en la distribución del ingreso y en los niveles de pobreza e indigencia (Beccaria, 2007).

5 Féliz (2013) define este modelo como “neodesarrollista”. Siguiendo al autor, se trató de un proyecto de desarrollo capitalista sustentado en una inserción

perjudicado por la tendencia de incremento de la inflación y por un problema fiscal que comenzó a asumir centralidad a partir de 2010, dada la política económica adoptada por el gobierno que implicaba un elevado gasto público, expresado en subsidios al transporte, energía y demás tarifas públicas.

Pese al paulatino agotamiento experimentado por el ciclo de acumulación configurado a inicios del siglo XXI, los cambios implementados desde fines del año 2015 significaron un punto de inflexión en la economía y el mercado de trabajo de nuestro país. Durante los primeros meses de gobierno de “Cambiamos” se llevaron a cabo una serie de medidas tales como la devaluación de la moneda nacional, la reducción y/o eliminación de las retenciones a las exportaciones, la apertura económica y se dieron los primeros pasos en materia de endeudamiento externo (CIFRA, noviembre 2016). En su conjunto, tales medidas económicas pusieron en evidencia una nueva política gubernamental, basada centralmente en la valorización financiera y en el desplazamiento del papel regulador del Estado.

En términos de crecimiento económico, en el tercer trimestre de 2016 el PBI experimentó una caída respecto al mismo período del año anterior (Cuadro n° 1). Este deterioro económico se vinculó, fundamentalmente, con una profunda recesión industrial que tuvo diversas causas entre las cuales se destacan (CIFRA, noviembre 2016): (1) la crisis económica experimentada en Brasil (uno de los principales destinatarios de los productos manufactureros producidos en Argentina); (2) los menores niveles de consumo privado por la caída en el poder adquisitivo de los salarios y la caída de la ocupación; (3) las escasas oportunidades de inversión productiva debido a la apertura externa, la apreciación cambiaria y las pocas o nulas políticas productivas; (4) una mayor competencia de productos importados posibilitada por la ya mencionada apertura comercial.

neoeextractivista y superxplotadora de la fuerza de trabajo sobre la conducción del capital transnacional. Según Félix, este proceso estuvo acompañado por una nueva configuración de las políticas estatales de corte nacional-popular que incorporaron demandas de los sectores populares neutralizando el conflicto social y político al mismo tiempo en que logró recrear las condiciones de acumulación del capital.

La pérdida de puestos de trabajo en el sector privado conllevó a un incremento de la tasa de desocupación (Cuadro n° 1). De acuerdo al CIFRA (noviembre, 2016), esta tendencia fue parcialmente compensada a través de un aumento del empleo público⁶, luego de la caída que este último había experimentado entre noviembre de 2015 y marzo de 2016 cuando el gobierno llevó a cabo miles de despidos en distintas dependencias públicas (D’Urso 2017b). Ahora bien, es importante señalar que esta queda en el empleo se inscribe en un período de mayor duración: desde finales de 2011 la economía argentina presenta importantes obstáculos para crear puestos de trabajo en el sector formal. En este sentido, tanto los despidos como el incremento de las suspensiones de trabajadores en el sector privado consolidaron el estancamiento de la economía en general y la situación de crisis de la industria manufacturera en particular.

Hacia el año 2017, es posible observar una recuperación en la actividad económica que, sin embargo, no logró alcanzar los niveles del año 2015 (Cuadro n° 1). Tal recuperación fue impulsada por diversos componentes del mercado interno entre los cuales se destaca el incremento del consumo privado debido a cierta recuperación del poder adquisitivo del salario real de los trabajadores registrados y a los incrementos del gasto público en materia de jubilaciones, de asignaciones familiares y de la Asignación Universal por Hijo (AUH). Sin embargo, resulta pertinente situar estos elementos en tanto demandas de los sectores populares cuyos resultados fueron relativamente favorables en el marco de la contienda electoral⁷ y de la postergación del ajuste tarifario de los servicios públicos (CIFRA octubre 2017). Como señalamos en Marticorena y D’Urso (2018), en 2017 la intención del gobierno fue consolidar la caída de

⁶ De acuerdo al Ministerio de Trabajo, entre agosto de 2015 y agosto de 2016 se perdieron 92.458 puestos de trabajo asalariados registrados al tiempo que se crearon 46.697 empleos en el sector público. Esto representa una caída interanual de 0,4% en el empleo asalariado registrado, lo que representa una disminución de más de 36.000 puestos de trabajo (CIFRA, noviembre 2016).

⁷ En octubre de 2017 se llevaron a cabo elecciones legislativas para elegir diputados y senadores en el Congreso de la Nación.

los salarios reales intentando que las paritarias se orientaran en función de la inflación futura, sin contemplar una recomposición de la pérdida del poder adquisitivo del año 2016. En concreto, buscó instalarse una pauta del 18% la cual fue superada en la mayor parte de las negociaciones paritarias que alcanzaron incrementos salariales en torno al 20 y 25%. No obstante, tales porcentajes no lograron alcanzar el 27,5% de inflación informado por el INDEC (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos).

A nivel sectorial, a lo largo del 2017 la industria estuvo estancada y sufrió una reducción del 4,4% respecto al 2015 lo cual se reflejó en una caída en los niveles de ocupación fabril. En cambio, se distingue un desempeño positivo de la construcción, el sector agropecuario y servicios (excluyendo comercio) que, sin embargo, no se expresó en una mejora sustantiva en los indicadores de mercado de trabajo. Por el contrario, el desempleo se mantuvo en cifras elevadas, alcanzando el 8,5% en el tercer trimestre de 2016 y descendiendo sólo 0,2 puntos porcentuales en el mismo trimestre del 2017 (Cuadro n° 1).

La contracción del empleo no fue el único efecto de la recesión económica en el mercado de trabajo, sino que también se distingue una intensificación de la precarización laboral. De acuerdo con el INDEC, entre abril de 2016 y el mismo mes de 2017, el número de trabajadores registrados creció 0,1% en promedio mensual. Sin embargo, esta leve expansión del empleo asalariado no se explica por el crecimiento del empleo formal en empresas privadas —que, al contrario, se redujo⁸—, ni por la recuperación de la industria que como señalamos previamente sufrió un estancamiento, sino por el aumento en la cantidad de trabajadores monotributistas y, en menor medida, por el crecimiento del empleo público. Esta tendencia, tal como indica el Centro de Estudios del Trabajo y de Desarrollo (CETyD), expresa un proceso de precarización en las condiciones laborales, signado por un crecimiento de las modalidades de contratación que cuentan con derechos laborales insuficientes, como es el caso de los contratos por

plazo determinado o a través de agencias de empleo eventual.

El año 2018 planteó una coyuntura aún más compleja para el conjunto de los trabajadores y las trabajadoras, signada por la quita de subsidios en los servicios públicos, las recurrentes devaluaciones y la inflación en ascenso. En este cuadro, el gobierno estableció un techo de incremento salarial del 15% escalonado que fue aceptado por gran parte de las organizaciones sindicales lo cual se tradujo en una profunda pérdida del poder adquisitivo, dado que se proyecta una inflación superior al 40%. A estos aspectos se adiciona el acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI) anunciado en el mes de mayo, hecho que marcó el inicio de una etapa signada por una intensificación del ajuste fiscal y monetario y una reducción de los salarios reales como consecuencia de la devaluación (CIFRA, junio 2018).

3.2. La erosión de las instituciones laborales

El avance del gobierno sobre la clase trabajadora no se expresa únicamente en aquellas medidas vinculadas con la política macroeconómica. Otro aspecto que adquiere especial relevancia es el debilitamiento de las instituciones laborales o bien, la forma que asumen los instrumentos de regulación pública del trabajo tales como los acuerdos y convenios colectivos de trabajo, las leyes y demás normativas que regulan las relaciones del trabajo individuales y colectivas en nuestro país.

Si bien, como hemos señalado en Marticorena y D'Urso (2018), al momento el gobierno no ha logrado una modificación sustancial y generalizada del derecho laboral ni una renovación del conjunto de los convenios colectivos de trabajo, desde fines del año 2016 distintos funcionarios y hasta el propio presidente hicieron declaraciones orientadas a destacar la necesidad de *aggiornar* los convenios colectivos de trabajo y las leyes laborales a las exigencias en materia de competitividad y modernización que requieren los mercados. En consecuencia, comenzaron a llevarse a cabo ataques a los derechos laborales y a las organizaciones sindicales.

Al analizar el contenido negociado recientemente en los convenios y acuerdos colectivos de trabajo

⁸ Según datos del Ministerio de Producción, en el cuarto trimestre de 2016, se contabilizaron cerca de 3.400 menos que en mismo trimestre de 2015 (CETyD, 2017).

es posible identificar una profundización de las condiciones de flexibilización laboral. Utilizamos el término “profundización” porque este tipo contenido configurado fundamentalmente a lo largo de los años noventa no estuvo ausente en los convenios y acuerdos negociados entre los años 2003 y 2014. En cambio, en aquel período es posible identificar líneas de continuidad en materia de flexibilización pese a la preeminencia de los acuerdos salariales (Marticorena 2014).

Ahora bien, más allá de los avances sobre los derechos laborales introducidos a nivel sectorial a través de los convenios y acuerdos colectivos, reviste particular importancia el proyecto de reforma laboral enviado al Congreso de la Nación para su tratamiento en abril de 2018. Dicho proyecto había sido impulsado luego de las elecciones legislativas del mes de octubre de 2017 junto con los proyectos de reforma impositiva y previsional. El primero en tratarse fue el proyecto de reforma previsional (en diciembre de 2017). Pese a la legitimidad que el gobierno adquirió luego de su triunfo en las elecciones legislativas, la sanción de la reforma previsional se produjo en el marco de un proceso de creciente e intensa movilización social. En este escenario, el gobierno frenó el proyecto de reforma laboral hasta abril de este año cuando, al calor del acuerdo con el FMI y de las exigencias planteadas por el organismo internacional en términos de flexibilización laboral, fue enviado al congreso en tres partes.

En cuanto a su contenido el proyecto de reforma laboral introduce modificaciones en la LCT (Ley de Contrato de Trabajo N° 20.744) que, como puntualiza Marticorena (2018), pueden ser analizadas en relación a dos ejes centrales: en primer lugar, la rebaja en los costos laborales eliminando y/o disminuyendo penalidades a los empleadores que tengan trabajadores no registrados en la seguridad social, y la creación de modalidades de empleo que facilitan la legalización de situaciones de fraude laboral, como las relaciones de dependencia encubiertas bajo formas de trabajo independiente, entre otros aspectos. En segundo lugar, el proyecto apunta a ampliar los márgenes de dominio patronal en el lugar de trabajo facilitando la disponibilidad sobre las condiciones laborales. Cabe apuntar que el proyecto incluye disposiciones que alientan la subcontratación laboral y la precarización de condiciones de empleo de los

jóvenes trabajadores y las trabajadoras mujeres, profundizando condiciones ampliamente extendidas en las relaciones laborales de nuestro país.

4. La clase trabajadora frente a una nueva ofensiva capitalista

En Argentina, diversos académicos analizaron la dinámica asumida por las relaciones laborales en la a partir del año 2003 en términos de revitalización sindical (Etchemendy y Collier 2008; Senén González y Del Bono 2013; entre otros). A diferencia de los países anglosajones y europeos donde dicho término se utilizó para reflexionar sobre las estrategias llevadas a cabo por los sindicatos en un contexto adverso (Beherens, Hamann y Hurd 2004; Frege y Kelly 2003) en nuestro país el foco estuvo, fundamentalmente, en comprender las vías institucionales —tales como las instancias de negociación colectiva—, a través de las cuales las organizaciones sindicales recuperaron sus fuentes de poder en el marco de un proceso de recuperación económica, de mejora en los indicadores de mercado de trabajo y de la llegada al gobierno de un partido político que gestó una alianza con la principal central obrera: la CGT (Confederación General del Trabajo).

Desde perspectivas críticas se cuestionó o bien, se señalaron los límites de dicho proceso de revitalización. En esta dirección, Atzeni y Ghilgiani (2008) retomaron categorías de análisis vinculadas al sindicalismo de movimiento social y señalaron que el fortalecimiento del modelo sindical tradicional corporativo no expresó un proceso de revitalización sino la reactualización de viejas prácticas del sindicalismo, producto, principalmente, de la recuperación de la actividad económica. Por su parte, Natalucci (2013) señala que, pese a sus esfuerzos y demandas, los dirigentes sindicales no lograron acceder a cargos políticos, lo cual obstaculizó la renovación de los espacios de participación política de las organizaciones sindicales. Asimismo, una serie de investigaciones distinguieron un proceso de revitalización sindical en la emergencia y desarrollo de experiencias sindicales “de base”, antiburocráticas, combativas y/o de izquierda, lo cual marca un contrapunto con el fortalecimiento del modelo sindical corporativo (Atzeni y Ghigliani 2013; Schneider 2013; Varela 2015).

Sobre la base de estos debates y a la luz de los cambios en la economía, el mercado de trabajo, las instituciones laborales y la orientación política del gobierno que describimos en el apartado precedente, recientemente se desarrollaron análisis orientados a conocer los modos en que la clase trabajadora se organiza y enfrenta las políticas de austeridad. Los mismos están centrados en caracterizar las dinámicas sindicales, en conocer hasta qué punto los trabajadores y sus organizaciones logran revertir y/o resistir el ajuste actual y en reflexionar acerca de los cambios en la configuración de sus formas de organización, representación y resistencia (Natalucci 2017; Senén González y D'Urso 2018; Varela 2017; entre otros).

En este marco, nos interesa conocer si en la actualidad los trabajadores (y sus organizaciones) desarrollan o reactualizan sus estrategias en pos de enfrentar una nueva ofensiva capitalista y resguardar sus fuentes de poder sindical. En esta dirección, en las líneas que siguen analizaremos los procesos de movilización que tuvieron lugar en 2016 y 2017, considerando el accionar de las centrales sindicales. Focalizaremos en distinguir las tensiones entre cúpulas y bases y, también, el modo en que el sindicalismo tradicional articuló su accionar con otros actores sociales que han protagonizado masivas movilizaciones en el último tiempo, tales como los trabajadores desocupados e informales y el movimiento de mujeres.

4.1. Tensiones y articulaciones en los procesos de movilización recientes

Hacia fines del año 2015 las centrales sindicales de Argentina estaban divididas en cinco fracciones: (1) la CGT Oficial, liderada por Antonio Caló; (2) la CGT Azul y Blanca, liderada por Luis Barrionuevo; (3) la CGT Azopardo, liderada por Hugo Moyano; (4) la CTA de los Argentinos, liderada por Hugo Yasky; (5) la CTA Autónoma, liderada por Pablo Micheli. La diferencia entre cada uno de estos agrupamientos estaba dada por el posicionamiento de los principales referentes del movimiento sindical frente gobierno kirchnerista en un contexto signado por el fin de la política redistributiva que, con limitaciones, había desarrollado el gobierno en los años de crecimiento económico.

En el año 2015, las CGT opositoras al kirchnerismo, apostaron por un recambio en el signo político del gobierno, contribuyendo al ascenso de la oposición. Sin embargo, las medidas adoptadas por Cambiemos inmediatamente luego de su asunción, pusieron en evidencia el carácter liberal del gobierno, compuesto en gran medida por gerentes de grandes empresas. Como vimos, desde sus comienzos el nuevo gobierno adoptó un conjunto de medidas tendientes a profundizar el avance patronal y a modificar la correlación de fuerzas configurada en Argentina a partir de la crisis de 2001. En este sentido, además de modificar la distribución del ingreso a partir de la reducción de los salarios, identificando en los costos laborales de Argentina el principal motivo inflacionario, busca avanzar en el disciplinamiento social a través de un cuestionamiento de las propias organizaciones sindicales, de la negociación colectiva y de una intensificación de la represión de la protesta social.

En este escenario, luego de la llegada al gobierno de Mauricio Macri, las diferentes fracciones de la CGT comenzaron a trazar un recorrido que confluyó en su reunificación en un Triunvirato en el mes de agosto de 2016⁹. En un sentido similar, las dos CTA iniciaron un proceso de aproximación y una promesa de unificación para el año 2018, iniciativa que se vio obstaculizada a inicios de este año cuando se agudizaron las tensiones entre los dirigentes sindicales de cada fracción. Cabe señalar que los vaivenes en relación a la unificación de las centrales se produjeron en un marco de intensas y masivas movilizaciones, muchas de las cuales, como veremos a continuación, estuvieron protagonizadas por las centrales sindicales, pero también, por movimientos sociales y sectores ligados a los sectores antiburocráticos y combativos del movimiento sindical (Cuadro n° 2).

En los primeros meses de 2016, la conflictividad estuvo marcada principalmente por los trabajadores estatales, quienes protagonizaron una masiva movilización convocada por ATE (Asociación

⁹ El Triunvirato quedó conformado por tres dirigentes sindicales: Héctor Daer (Del sindicato de sanidad), Juan Carlos Schmid (sindicato de dragado y balizamiento) y Carlos Acuña (representante de los trabajadores de estaciones de servicio). Las diferencias y enfrentamientos internos llevaron a la reciente renuncia de Schmid, el 30 de septiembre de 2018.

Trabajadores del Estado) en el mes de febrero. Sin embargo, la primera movilización convocada por el conjunto de las centrales sindicales ocurrió en el mes de abril del 2016, cuando todos los sectores de la CGT y de la CTA realizaron una movilización al Monumento al Trabajo. Así, recién a cuatro meses de la asunción del nuevo gobierno, las —por aquel entonces— cinco centrales sindicales llevaron a cabo un acto bajo la consigna “contra los despidos y política de ajuste de Macri”, que reunió a alrededor de 350.000 manifestantes.

La medida demostró la capacidad de movilización de las centrales, al tiempo que los discursos pronunciados por los dirigentes de cada una de las centrales evidenciaron la presencia de posicionamientos disímiles. Mientras los dirigentes de las dos CTA fueron más críticos con relación con la orientación política del nuevo Gobierno, los dirigentes de la CGT optaron por esperar un cambio en el escenario económico. Esta estrategia fue interpretada por diversos analistas¹⁰ como una “tregua” de las centrales sindicales al gobierno de “Cambiamos” y presentó importantes fisuras provenientes, fundamentalmente, de sectores antiburocráticos y de izquierda, como así también por parte de sectores que presentan una orientación más combativa y/o confrontativa dentro del sindicalismo peronista, como es el caso de la Corriente Federal de Trabajadores (CFT) de la CGT, conformada en agosto del 2016 por los trabajadores de la asociación bancaria y gremios integrantes del Movimiento de Trabajadores Argentinos (MTA).

Otra medida destacada ocurrió en agosto de 2016, cuando se llevó a cabo una convocatoria iniciada por diferentes movimientos sociales que representan trabajadores de la economía social, informales y/o desocupados nucleados en la Confederación de Trabajadores de La Economía Popular (CTEP), la Corriente Clasista Combativa (CCC) y Barrios de Pie, a la que luego se sumaron dirigentes sindicales de la CGT y de las dos CTA. La medida reunió a más de 150 mil trabajadores informales y desempleados que se movilizaron desde la Iglesia San Cayetano, localizada en el barrio de Liniers hasta Plaza de Mayo, en frente de la Casa de Go-

bierno. Resulta pertinente situar esta movilización en el marco de un incremento de los conflictos sociales, tendencia que marca un contraste con el período 2003-2014, signado por la preeminencia de los conflictos laborales representados, en su mayor parte, por organizaciones sindicales¹¹ (Palomino 2007; Spaltenberg 2012).

Como señalan Varela (2017) y Natalucci (2017), la singularidad de la dinámica de conflictividad en 2016 y 2017 no se restringe al aumento de los conflictos protagonizados por trabajadores informales y desempleados representados por diversos movimientos sociales, sino por la articulación de este tipo de conflictos con aquellos movilizadores por trabajadores sindicalizados del sector formal. Un ejemplo en este sentido fue la Marcha Federal, convocada en el mes de septiembre de 2016 por la dos CTA y por la CFT, que contó con el apoyo de organizaciones de trabajadores desempleados e informales como la CTEP, que incluyó en sus reivindicaciones el salario universal, la sanción de la emergencia social y la prohibición de despidos en los sectores público y privado.

En el año 2016, se destacan dos movilizaciones. La primera fue el 4 de noviembre, convocada por las dos CTA junto a movimientos sociales como la CTEP, la CCC y Barrios de Pie, contra el ajuste y los despidos. En aquella oportunidad, los dirigentes de las dos CTA explicitaron sus críticas a la estrategia adoptada por la CGT e hicieron un llamamiento a que la central cegetista abandone la tregua iniciada en abril y convoque a un paro general de todo el movimiento obrero del país. Al poco tiempo, el 18 de noviembre, la CGT, la CTEP, la CCC y Barrios de Pie convocaron a una movilización al Congreso. Esta acción fue el corolario de un proceso de acercamiento, pero fundamentalmente de reconocimiento por parte de la CGT de la agenda de los movimientos sociales y de los trabajadores informales.

¹⁰ Ver el Dossier “*Trabajadores*” publicado en la Revista de la Facultad de Ciencias Sociales - UBA, N° 93, mayo 2017.

¹¹ De acuerdo al Centro de Economía Política Argentina (CEPA, 2018), en el primer trimestre del 2017 las protestas de conflictos sociales registraron un incremento del 36,6% respecto al último trimestre del año anterior. En relación al tipo de reclamo, el 25,5% de las protestas por conflictos sociales expresaron el proceso de deterioro socio-económico de la población.

Cuadro 2. Huelgas y movilizaciones con participación de las centrales sindicales (2016-2017)

Fecha	Organizaciones convocantes	Modalidad	Reivindicaciones
29/04/2016	Las tres CGT, CTA, CTA-A, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización al Monumento al trabajo.	Contra los despidos y política de ajuste de Cambiemos.
07/08/2016	CTEP, CCC, Barrios de Pie. Participación de dirigentes de la CTA, CTA-A y de la CGT.	Movilización desde la iglesia de San Cayetano a Plaza de Mayo.	“Paz, pan, tierra, techo y trabajo”, salario universal complementario y la declaración de la emergencia social.
01/09/2016	CTA, CTA-A, CFT, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	“Marcha federal” a Plaza de Mayo.	Que el gobierno declare la emergencia social y prohíba los despidos.
04/11/2016	CTA, CTA-A, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización a Plaza de Mayo.	Contra el ajuste y los despidos.
18/11/2016	CGT, CTEP, CCC y Barrios de Pie.	Marcha al Congreso.	Ley de emergencia social y cese de los despidos.
07/03/2017	CGT, CTA, CTA-A, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización al Ministerio de Producción.	En protesta por las medidas del gobierno que afectan la producción y el trabajo.
08/03/2017	CTA, CTA-A, CGT, Sindicatos y organizaciones políticas y sociales.	Movilización a Plaza de Mayo.	“Ni una menos, vivas nos queremos”. “En defensa de nuestras vidas y por nuestros derechos como mujeres y como trabajadoras”.
06/04/2017	CGT, CTA y CTA-A	Paro general (sin movilización). Organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos realizaron cortes y movilizaciones en distintos puntos del país.	Contra la política económica del gobierno nacional.
10/05/2017	CGT, CTA, CTA-A, CTEP, CCC y Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización a Plaza de Mayo.	Contra la libertad de los represores mediante el beneficio del 2x1.
14/06/2017	CTA-A	Jornada Nacional de Lucha (paros movilizaciones, cortes y ollas populares).	Contra el ajuste, por paritarias sin techo, contra la flexibilización y la precarización laboral, por el 82% móvil y en defensa del PAMI, contra la criminalización de la protesta social.
07/08/2017	Gremios de la CGT y de la CTA, CFT, CTEP, CCC y Barrios de Pie.	Movilización de San Cayetano a Plaza de Mayo.	Advertir al Gobierno sobre el rumbo económico, exigir la implementación de la Ley de Emergencia Social y reclamar la "emergencia alimentaria.
22/08/2017	CGT, CTA, CTA-A, CTEP, CCC y Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización a Plaza de Mayo. Organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos realizaron cortes en distintos puntos del país.	En rechazo a las políticas de ajuste del Gobierno Nacional. En defensa de los puestos de trabajo, en rechazo a la reforma previsional, la reforma laboral y las políticas represivas.
29/11/2017	CGT, CTA, CTA-A, Gremios y organizaciones de jubilados nucleadas en la Multisectorial en Defensa de la Seguridad Social.	Acto en el Congreso de la Nación.	En rechazo a la reforma del sistema previsional.
06/12/2017	CTA-A, CTEP, CCC, Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización a Plaza de Mayo, paro de ATE Nacional. “Jornada Nacional de Lucha”.	Contra la reforma previsional.

Fecha	Organizaciones convocantes	Modalidad	Reivindicaciones
13/12/2017	CTA, CTA-A, CTEP, CCC, Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización y acampe frente al Congreso. Acto en 9 de Julio y Av. De Mayo.	Contra el proyecto de reforma previsional.
14/12/2017	CGT, CTA, CTA-A, CTEP, CCC y Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Movilización al Congreso.	Contra la reforma previsional.
15/12/2017	CGT	Paro General. Organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos realizaron cortes en distintos puntos del país.	Contra la reforma previsional.
18/12/2017	CGT, CTA, CTA-A, CTEP, CCC y Barrios de Pie, organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos.	Paro general CTAs (24 hs) y CGT (12 hs) y movilización al Congreso. Organizaciones y partidos políticos de izquierda, sindicatos clasistas y combativos realizaron cortes en distintos puntos del país.	Contra la reforma previsional.

Fuente: Elaboración propia en base a los diarios Página 12, La Nación, Infobae y Tiempo Argentino.

El año 2017 implicó un cambio en la estrategia de la CGT promovido por demandas provenientes de las bases en un contexto de aumento de las disputas por las negociaciones salariales cuando el gobierno intentó fijar un techo de aumento salarial del 18% en cuotas. En este marco, en el mes de marzo se realizaron tres movilizaciones en la ciudad de Buenos Aires y en otros centros urbanos del país. El lunes 6 de marzo, los docentes marcharon al Ministerio de Educación, la medida fue el inicio de un paro de 48hs; el martes 7, la CGT convocó a una movilización al Ministerio de Producción en protesta por las medidas del gobierno. La medida no fue acompañada de un llamado al paro, lo cual derivó en un clima de descontento general impulsado, principalmente, por parte de gremios ligados a la industria. En consecuencia, se produjeron una serie de incidentes luego de la movilización cuando, los dirigentes de la central cegetista, intentaban cerrar la jornada con un discurso plagado de ambigüedades en relación a la predisposición de la central de convocar un paro nacional. Ante esto, los trabajadores manifestaron su repudio incitando a que los dirigentes se retiren del escenario mientras resonaba en toda la movilización el reclamo de que el triunvirato pusiera fecha al primer paro nacional contra las políticas del macrismo. Finalmente, el día 8 de marzo, movimientos de mujeres de todo el mundo convocaron un Paro Internacional de Mujeres contra la violencia machista pero, tam-

bién, por los derechos de las mujeres como trabajadoras. Las centrales sindicales participaron activamente de esta convocatoria, pero no llamaron a una jornada de paro activo tal como reclamaban numerosos gremios de base.

El triunvirato leyó claramente la crisis intrasindical expresada en la jornada del 7M, viendo la necesidad de convocar un paro como modo de “descomprimir” el descontento de amplios sectores del sindicalismo frente al gobierno y la inacción de la CGT. Finalmente, el día 6 de abril, la CGT y la CTA llamaron a una huelga general contra la política económica del gobierno nacional. Pese a que la medida fue convocada sin movilización, se sucedieron cientos de cortes en las principales avenidas y rutas del país, impulsados por sindicatos, cuerpos de delegados y comisiones internas combativas, continuando la estrategia de participación del paro con acciones y consignas independientes de las conducciones sindicales.

Recién en diciembre de 2017, con las movilizaciones contra la reforma previsional puede observarse un cambio significativo con respecto al impacto político del conflicto, que no sólo afectó al gobierno, sino que también profundizó la crisis al interior de la CGT respecto del posicionamiento frente a la política económica y laboral, abriendo un panorama de crisis y posible ruptura de la central sindical.

En este sentido, cabe resaltar que las centrales sindicales encontraron dificultades para garantizar la “paz social”, observándose distintas respuestas por parte de trabajadores afectados por las políticas de ajuste que son canalizadas por sectores sindicales combativos. Así, como puede observarse en el Cuadro nº 2, tales sectores convocaron a gran parte de las acciones en las que participaron las centrales sindicales, pero estableciendo una delimitación de las dirigencias sindicales, ya sea a través de la conformación de columnas independientes durante las movilizaciones o bien, mediante la realización de cortes los días de paro.

Los sectores sindicales combativos no fueron el único actor social que cuestionó el accionar de las dirigencias sindicales. Desde el año 2015 el movimiento de mujeres transita un proceso de fortalecimiento y expansión vinculado con el surgimiento del colectivo “Ni una Menos” conformado, inicialmente, por periodistas e intelectuales feministas que comenzaron a denunciar las consecuencias de la violencia machista. Año a año, las movilizaciones de “Ni Una Menos”, como así también aquellas convocadas los 8 de marzo, comenzaron a incorporar un abanico de reivindicaciones más amplias y sumamente diversas entre las cuales cobraron especial relevancia aquellas vinculadas con la situación de vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral y con el mayor impacto de las políticas de austeridad en nuestras condiciones de trabajo y de vida en comparación con los varones.

Ahora bien, más allá del tipo de reivindicaciones, adquiere especial importancia el modo en que las mismas fueron construidas. En este sentido, se llevaron a cabo masivas asambleas que reunieron trabajadoras formales e informales, estudiantes, amas de casa, referentes de partidos políticos y de movimientos sociales y sindicales diversos. En tales instancias también se pusieron en evidencia los límites del accionar de las centrales sindicales cuando, por ejemplo, sus referentes se negaron a llamar a un paro nacional para acompañar las movilizaciones del 8 de marzo. Lo mismo ocurrió en los meses de abril y agosto de este año en el marco de las masivas movilizaciones y extensas vigiliadas que reunieron más de un millón de personas por la sanción del Proyecto de Ley de Inte-

rrupción Voluntaria del Embarazo¹². En dichas oportunidades, las dirigencias de las centrales sindicales no sólo no llamaron a un paro sino que, en el caso de la CGT, buscaron obstaculizar el avance del proyecto aduciendo que las Obras Sociales Sindicales¹³ no contaban con los recursos económicos necesarios para, en caso de sancionarse la ley, cumplirla. Ante esto, referentes del movimiento de mujeres y de corrientes clasistas y combativas del movimiento sindical llevaron a cabo una movilización en las puertas de la central obrera que forzó a los dirigentes a rectificar sus declaraciones.

5. A modo de conclusión

Inspirada en una serie de reflexiones publicadas en la Revista Internacional del Trabajo que versaban acerca del futuro de las relaciones laborales en Europa, Estados Unidos, algunos países de Asia y Sudáfrica, en el presente artículo me propuse indagar acerca de los procesos de movilización recientes ocurridos en Argentina en el marco del proceso de reformas configurado a partir del año 2015 con el cambio de gobierno. En esta dirección, como punto de partida, analicé los cambios en la coyuntura económica y político institucional y señalé que el nuevo gobierno expresó un giro liberal y conservador en la orientación de las políticas, lo cual se evidenció, no sólo en el deterioro de la economía y de los indicadores de mercado de trabajo, sino también en una ofensiva sobre históricas conquistas y derechos de la clase trabajadora.

A partir del relevamiento de las huelgas y movilizaciones con participación de las centrales sindicales que tuvieron lugar a lo largo del 2016 y 2017, focalicé en el análisis de las formas de acción colectiva de los trabajadores y las trabajadoras identificando dos particularidades que signaron la estrategia del movimiento sindical tradicional: 1) las tensiones existentes entre dirigencias

¹² El proyecto obtuvo media sanción en la cámara de diputados, pero, en el mes de agosto, con 38 votos en contra y 31 votos a favor, fue rechazado en la cámara de senadores.

¹³ Las Obras Sociales son los seguros de salud que, en Argentina, son administrados por las organizaciones sindicales.

y bases; 2) la articulación con otros actores y movimientos sociales. En relación al primer aspecto, es posible observar que en un primer momento las centrales sindicales —en particular la CGT— buscaron mantener una estrategia de conciliación con el gobierno, la cual se vio frustrada, no sólo por la ofensiva de los sectores dominantes sobre históricas conquistas de la clase trabajadora, sino también por la presión que ejercieron los trabajadores de base en sus lugares de trabajo y en las calles. La intención de mantener la paz social por parte de las centrales obreras chocó con el accionar de sectores ligados al sindicalismo clasista y combativo que, por ejemplo, exigieron el llamado a una huelga general en el marco de la movilización del 7 marzo del 2017. Sectores que, a lo largo del período analizado, conformaron columnas independientes en las movilizaciones y realizaron cortes los días de paro buscando de este modo una delimitación de las dirigencias sindicales.

En cuanto a la articulación con otros actores y movimientos sociales, es posible destacar el protagonismo asumido por organizaciones de trabajadores informales y desocupados y por el movimiento de mujeres. Si bien cada colectivo presenta particularidades, es posible identificar elementos comunes. En este sentido, en ambos casos se trató de sectores que llevaron a cabo masivas movilizaciones, que incluyeron un abanico de reivindicaciones amplio y que, sin relegarlas, trascendieron las demandas sindicales o económicas. El accionar de estos grupos interpeló a las centrales sindicales al tiempo que puso en evidencia los límites de su estrategia, fundamentalmente con relación a dos aspectos: (1) las restricciones que implica circunscribir el accionar sindical a la acción institucional como vía para canalizar los reclamos de la clase trabajadora en un contexto tendiente al desmantelamiento de las instituciones laborales; (2) la importancia de comenzar a organizar y representar los intereses de colectivos de trabajadores y trabajadoras que exceden la figura del trabajador formal.

En algunos casos estos aspectos fueron leídos por las centrales obreras, tal es el caso del acompañamiento de la CGT y de las CTA a las movilizaciones convocadas por las organizaciones de trabajadores informales y desocupados. En otros, en cambio, las centrales no sólo dejaron de acompañar los reclamos de la clase trabajadora, sino que,

además, obstaculizaron el alcance de sus reivindicaciones. Tal es el caso de la negativa a llamar a un paro en el marco de las movilizaciones del 8 de marzo y de aducir falta de recursos económicos en las Obras Sociales para obstruir la discusión del proyecto de ley de Interrupción Voluntaria del Embarazo.

En conclusión, los procesos de movilización recientes expresan que en el escenario actual reviste particular importancia analizar las relaciones laborales despegándonos de la imagen del trabajador formal y sindicalizado. Esto no implica relegar el análisis de las organizaciones sindicales, sino recuperar su centralidad y potencia como actor social capaz de organizar a la clase trabajadora en su conjunto frente al capital. Para ello, es preciso contemplar en nuestras investigaciones aquellas experiencias de organización y acción colectiva que, situadas por fuera del espacio de trabajo, expresan las contradicciones que signan la relación capital-trabajo.

Referencias

- Atzeni, Maurizio; Ghigliani, Pablo (2008): "Nature and limits of trade unions' mobilisations in contemporary Argentina". *Labour Again Publications*. <https://doi.org/10.4337/9780857938053.00008>
- Atzeni, Maurizio; Ghigliani, Pablo (2013): "The reemerge of workplace based organization as the new expression of conflict in Argentina". En C. Phelan (Ed.), *New forms and expressions of conflict at work* (pp 66–85). Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Beccaria, Luis Alberto (2007): "El mercado de trabajo luego de la crisis. Avances y desafíos". *Crisis, recuperación y nuevos dilemas. La economía argentina, 2002-2007-LC/W*. 165-2007, 357-394.
- Behrens, Martin; Hamann, Kerstin; Hurd, Richard W. (2004): "Conceptualizing Labour Union Revitalization". En C. Frege y J. Kelly (Eds.), *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy* (pp. 11–29). Oxford: Oxford University Press.
- Bonet, Alverto; Piva, Adrián (2013): "Un análisis de los cambios en la forma de estado en la posconvertibilidad". En J. Grigera (Comp.), *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 3-31). Buenos Aires: Imago Mundi.

- CEPA (2018): *La conflictividad socio-laboral en Argentina en 2017*, junio 2018. Retrieved from: <http://centrocepa.com.ar/informes/37-la-conflictividad-socio-laboral-en-argentina-informe-2017>
- CETyD (2017): *Boletín de coyuntura sociolaboral*, 2 (5). Retrieved from: <http://noticias.unsam.edu.ar/wp-content/uploads/2017/07/boletin51.pdf>
- CIFRA (noviembre 2016), Arceo, Nicolás; Barrera, Mariano; González, Mariana; Manzanelli, Pablo: *Informe de coyuntura n° 21*. Retrieved from: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/IC%2021.pdf>
- CIFRA (octubre 2017), Barrera, Mariano; Fernández, Ana Laura; González, Mariana; Manzanelli, Pablo: *Informe de coyuntura n° 25*. Retrieved from: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/VF.pdf>
- CIFRA (junio, 2018), Barrera, Mariano ; Castells, María José; Fernández, Ana Laura ; González, Mariana; Manzanelli, y Pablo: *Informe de coyuntura n° 27*. Retrieved from: <http://www.centrocifra.org.ar/docs/IC%2027.pdf>
- Darlington, Ralph (2014): "The role of trade unionism in building resistance: theoretical, historical and comparative perspectives". En M. Atzeni (Ed.), *Workers and labour in a globalised capitalism. Contemporary themes and theoretical issues* (pp. 11-138). London: Palgrave Macmillan.
- D'Urso, Lucila (2017a): "¿Renovación de las estrategias sindicales en Argentina y Brasil? Los casos del SMATA y del Sindicato dos Metalúrgicos de ABC (2003-2014)". Tesis de Doctorado, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires (UBA), Buenos Aires.
- D'Urso, Lucila (2017b): "Reflexiones en torno al accionar sindical en el sector público en la coyuntura actual". *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales UBA*, 93, 34-41. Recuperado de <http://www.sociales.uba.ar/wp-content/blogs.dir/219/files/2017/05/REVISTA-93-034-DURSO.pdf>
- Etchemendy, Sebastián; Collier, Ruth (2008): "Golpeados pero de pie: resurgimiento sindical y neocorporativismo segmentado en Argentina (2003-2007)". *Postdata*, (13), 145-192.
- Félez, Mariano (2013): "¿De la década perdida a la década ganada? Del auge y crisis del neoliberalismo al neodesarrollismo en crisis en Argentina". *Cuestiones de Sociología*, 9. Recuperado de <http://www.cuestionessociologia.fahce.unlp.edu.ar/article/view/CSn09a29/4572>
- Fine, Janice (2015): "Movimientos alternativos de protección de los trabajadores en los Estados Unidos". *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 17-29. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00231.x>
- Frege, Carola; Kelly, John (2003): "Union Revitalization Strategies in Comparative Perspective". *European Journal of Industrial Relations*, 9 (1), 7-24. <https://doi.org/10.1177/095968010300900148>
- Gorz, André (1982): *Adios al proletariado*. Barcelona: El viejo Topo.
- Grigera, Juan; Eskenazi, Matías (2013): "Apuntes sobre la acumulación de capital durante la posconvertibilidad". En J. Grigera (Comp.), *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 165-194). Buenos Aires: Imago Mundi.
- Hayter, Susan (2015): "Introducción: El futuro incierto de las relaciones laborales". *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 1-4. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00229.x>
- Hyman, Richard (2015): "Tres hipótesis sobre el futuro de las relaciones laborales en Europa". *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 5-15. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00230.x>
- Kelly, John (1998): *Rehinking industrial relations. Mobilization, collectivism and long waves*. London: Routledge.
- Keune, Maarten (2015): "Ideas, paradojas y factores de cambio determinantes de las relaciones laborales futuras en la UE". *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 53-63. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00234.x>
- Labbé, Dominique; Croisat, Maurice (1992): *La fin des syndicats?* Paris: L'Harmatta.
- Lindenboim, Javier (2007): "Calidad del empleo y remuneraciones: el desafío actual". *Realidad económica*, 228, 8-30.
- Marticorena, Clara (2013): "Relaciones laborales y condiciones de trabajo en la industria manufacturera durante la posconvertibilidad". En J. Grigera (Comp.) *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 135-162). Buenos Aires: Imago Mundi.
- Marticorena, Clara (2014): *Trabajo y negociación colectiva: los trabajadores en la industria argentina*,

- de los noventa a la posconvertibilidad. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Marticorena, Clara (2018): “La reforma laboral que quiere Cambiemos”. *Revista Punto Crítico 2*. Retrieved from: <https://revistapuntocritico.wordpress.com/2018/04/16/318/>
- Marticorena Clara; D’Urso, Lucila (2018): “Alcances y límites de los procesos de reorganización sindical en la Argentina: de la crisis del 2001 a la recomposición de la agenda neoliberal”. Ponencia presentada en el *Congreso 2018 de la Asociación de Estudios Latinoamericanos (LASA)*, Barcelona, España del 23 al 26 de mayo.
- Natalucci, Ana (2013): “Revitalización sindical y sindicalismo peronista: encrucijadas entre el corporativismo y la política (Argentina, 2003-2012)”. *Amérique Latine Histoire et Mémoire. Les Cahiers ALHIM. Les Cahiers ALHIM*, 26. Retrieved from: <http://alhim.revues.org/4745>
- Natalucci, Ana (2017): “Después del sueño del presidente obrero”. *Le Monde Diplomatique*, 217, 1-5.
- Novick, Marta; Mazorra, Ximena; Schleser, Diego (2008): “Un nuevo esquema de políticas públicas para la reducción de la informalidad laboral”. *Aportes a una nueva visión de la informalidad laboral en la Argentina*, 23-42.
- Offe, Claus (1985): *Disorganized Capitalism: Contemporary Transformations of Work and Politics*. Boston: MIT Press.
- Palomino, Héctor (2007): “Un nuevo indicador del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. Los conflictos laborales en la Argentina 2006-2007”. *Trabajo, ocupación y empleo*, 7, 17-35. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/NuevoIndicadordeConflictividadLaboral2007.pdf>
- Panigo, Demina; Neffa, Julio Cesar (2009): “El mercado de trabajo argentino en el nuevo modelo de desarrollo”. *Documento de trabajo del Ministerio de Economía y Finanzas Públicas de la Nación*. Ciudad de Buenos Aires: Autor.
- Rosanvallon, Pierre (1988): *La question syndicale. Histoire et avenir d'une forme sociale*. Paris: Calmann-Lé.
- Schneider, Alejandro (2013): “Política laboral y protesta obrera durante la presidencia de Néstor Kirchner (2003-2007)”. En J. Grigera (Ed.), *Argentina después de la convertibilidad (2002-2011)* (pp. 97-114). Buenos Aires: Imago Mundi.
- Sen, Ratna; Lee, Chang-Hee (2015): “Trabajadores y movimientos sociales del mundo en desarrollo ¿Cuál es el futuro de las relaciones laborales?”. *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 43-52. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00233.x>
- Senén González, Cecilia; Del Bono, Andrea (Comps.) (2013): *La revitalización sindical en Argentina: alcances y perspectivas*. Buenos Aires: Prometeo.
- Senén González, Cecilia; D’Urso, Lucila (2018): “Relações laborais na Argentina logo após o kirchnerismo (2003-2015): entre a participação e o retrocesso sindical”. *Tempo Social*, 30 (1), 129-155. <https://doi.org/10.11606/0103-2070.ts.2018.138077>
- Silver, Bverly (2003): *Fuerzas de Trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Madrid: Akal.
- Spaltenberg, Ricardo (2012): “La diversidad de los conflictos laborales: dispersión y centralización en las lógicas de acción de los asalariados privados”. *Trabajo, Ocupación y Empleo*, 37-60. Recuperado de <http://www.trabajo.gov.ar/downloads/estadisticas/conflictoslaborales/ConflictosLaboralesenelambitoPrivado.PrimerSemestrede2012.pdf>
- Varela, Paula (2015): *La disputa por la dignidad obrera. Sindicalismo de base fabril en la zona norte del Conurbano bonaerense 2003-2014*. Buenos Aires: Imago Mundi.
- Varela, Paula. (2017): “La conflictividad laboral durante el primer año de Macri ¿Quién resiste?” *Revista de la Facultad de Ciencias Sociales UBA*, 93, 18-21.
- Webster, Edward (2015): “Se redefinen las fronteras de las relaciones laborales. Aportaciones desde Sudáfrica”. *Revista Internacional del Trabajo*, 134 (1), 31-41. <https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00232.x>

PROFESIONALES INDEPENDIENTES EN LA ERA DIGITAL: ¿EL FUTURO DEL PRECARIADO?

INDEPENDENT PROFESSIONALS IN THE DIGITAL AGE: THE FUTURE OF THE PRECARIAT?

Antonio Martín-Artiles

Alejandro Godino

Oscar Molina

*Centre d'Estudis Sociològics sobre la Vida Quotidiana i el Treball (QUIT), Institut d'Estudis del Treball (IET),
Universitat Autònoma de Barcelona*

Antonio.Martin@uab.cat | Alejandro.Godino@uab.cat | Oscar.Molina@uab.cat

Resumen

El objetivo de este estudio es comparar las condiciones de trabajo de los trabajadores profesionales independientes (I-Pross) en España e Italia. Esta investigación se ha desarrollado a través del análisis comparado de fuentes estadísticas oficiales en ambos países, la explotación de un cuestionario lanzado a estos profesionales y estudios de casos centrados en las organizaciones que representan a estos profesionales. El crecimiento de los I-Pross (trabajadores autónomos cualificados, pero con condiciones de trabajo precarias; con una gran incertidumbre en los ingresos, en la carga de trabajo y en su protección social) nos pone de relieve la tendencia hacia una depauperación relativa de un segmento importante de las clases medias. En este sentido, las políticas de descentralización, subcontratación y de incentivos del emprendimiento parecen pronosticar un vaciamiento o reducción de las clases medias: una tendencia a la pérdida de su independencia profesional real y su subordinación a la incertidumbre y a la mercantilización del trabajo o comodificación, entendiéndola como escenario progresivamente más común dentro del precariado.

Palabras clave: Trabajadores autónomos; Falsos trabajadores autónomos, Economía digital, Profesionales, Para-sindicalismo, Relaciones laborales, Protección social, Precarización del trabajo

Abstract

The aim of this study is to compare the working conditions of Independent Professional workers (I-Pross) in Spain and Italy. This research is developed through the comparative analysis of official statistical sources in both countries, the use of a questionnaire sent to these professionals and case studies focused on the organizations that represent these professionals. The growth of the I-Pross (qualified self-employed workers, but with precarious working conditions, and great uncertainty about income, workload and their social protection) highlights the tendency towards a relative impoverishment of an important segment of the middle classes. In this sense, the decentralization, subcontracting and entrepreneurship incentive policies seem to predict a depletion or reduction of the middle classes: a tendency to the loss of their real professional independence and their subordination to uncertainty and to the re-commodification of work, understanding it as progressively more common scenario within the precariat.

Keywords: Self-employed, Bogus Self-employed, Gig-economy, Professionals, Cuasi unión, Industrial relations, Social protection, Precarisation of work



Sumario

1. Introducción	232
2. Planteamiento del estudio: Concepto, hipótesis y metodología	234
2.1. Definición de Profesionales Independientes (I-Pross)	234
2.2. Contexto: Tendencias en el mercado de trabajo	234
2.3. Economía digital y polarización de las cualificaciones	235
2.4. Tendencia: emprendimiento e individualización de las relaciones laborales	235
3. Hipótesis y metodología	236
3.1. Objetivos e hipótesis generales. Identificación de perfiles	236
3.2. Objetivos específicos	237
3.3. Metodología	237
3.4. Estudio de casos	238
4. Estudio de organizaciones: UPTA en perspectiva comparada	239
4.1. Representatividad	240
4.2. Objetivo general: Perfiles de los trabajadores autónomos I-Pross	241
4.3. Objetivo específico 1. Condiciones de trabajo: tendencias hacia el precariado	243
4.4. Objetivo específico 2. Economía digital: Utilización de las plataformas digitales	246
4.5. Objetivo específico 3. Asociación, representación y demandas	247
5. Conclusiones	253
Referencias	254

Referencia normalizada

Martín-Artiles, Antonio; Godino, Alejandro; Molina, Oscar (2018): "Profesionales independientes en la era digital: ¿el futuro del precariado?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 231-256. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.75>

1. Introducción¹

El número de trabajadores autónomos profesionales (Independent Professionals, I-Pross en adelante) ha venido aumentando en muchos países europeos durante los últimos 15 años. Igualmente, han crecido las organizaciones y asociaciones de trabajadores autónomos en los últimos 15 años por la confluencia de distintos procesos (Mori y Semenza 2018a), tales como la descentralización y subcontratación de las empresas (Drohpkupil y Fabo 2017), por el desarrollo de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), por la influencia de la tecnología digital y por la influencia de las políticas neoliberales para impulsar el "emprendimiento" como remedio del desempleo (Standing, 2014), entre otras cuestiones (UPTA 2010). *¿Estamos ante una nueva tendencia hacia*

la precarización de los trabajadores autónomos profesionales —con alta cualificación— que caen desde posiciones de élites profesionales hasta ocupaciones precarias?

Estas nuevas formas de trabajo son indesligables del desarrollo de la digitalización y automatización en las organizaciones, así como dinámicas de descentralización y subcontratación en las empresas. Procesos encaminados a potenciar la flexibilidad y adaptabilidad de las empresas a las necesidades productivas y de servicio, a través de tomas de decisiones a cada instante ajustadas según el acceso continuo a información multicanal. Las TIC favorecen el proceso de descentralización hacia pequeñas y micro empresas, así como hacia el trabajo autónomo y al trabajo irregular. En la literatura especializada se ha calificado este proceso con distintas etiquetas: *economía disruptiva*, *Fábrica difusa*, *constelación de micro-empresas*, *economía colaborativa* (De Groen y Maselli 2016); *economía sobre demanda* (Smith y Leberstein 2015), *uberización*, *peer-to-peer economy*, etc., de modo que, cada una de estas etiquetas, responde a un tipo de características relativamente espe-

¹ Este trabajo forma parte del proyecto "Independent Workers and Industrial Relations in Europe - i-wire" (Agreement number VS/2016/0149), financiado por la Comisión Europea (DG Employment, Social Affairs & Inclusion) y coordinado por Renata Semenza de la Università degli Studi di Milano.

cíficas de trabajos flexibles o controlados mediante tecnologías digitalizadas (Valenduc y Vendramin, 2017).

Hoy la revolución digital², en el marco de la supuesta Sociedad del Conocimiento, está generando un debate sobre sus potenciales efectos en el trabajo, lo que se manifiesta a través de nuevas formas de empleo, diversificación de los contratos laborales, relaciones laborales individualizadas, así como diferentes tipos de empresas. Todo ello conlleva formas de ocupación atípicas (Gasparri y Tassinari 2018), que están dando lugar a una amplia terminología, tales como: 1) El empleo compartido de un individuo que es contratado por varias empresas al mismo tiempo; 2) la modalidad de trabajo compartido a media jornada; 3) la contratación temporal de personal altamente cualificado o de directivos para unirse a un grupo de resolución de problemas en la empresa; 4) el empleo o la ocupación de disponibilidad según necesidades de las empresas; 5) la ocupación a través de las plataformas TIC; 6) el trabajo autónomo y

de “falsos autónomos” mediante plataformas digitales que pone en contacto a la oferta y a la demanda; 7) el teletrabajo; 8) el trabajo de portafolio que presta un trabajador a diversas empresas para realizar tareas específicas en cada una de ellas; 9) el trabajo de “freelance” cualificado que desarrolla su actividad como autónomo para diferentes empresas y 10) las formas de cooperación puntual de varios trabajadores autónomos o de microempresas para tratar de superar los problemas de su pequeña dimensión (Eurofound, 2015).

Una de las consecuencias de este doble proceso es la fragmentación del tejido productivo, lo que se refleja en el crecimiento de las plataformas de subcontratación por Internet, los servicios de la economía colaborativa o *crowdsourcing*, las plataformas de trabajo autónomo bajo demanda y los trabajadores cualificados I-Pross, usando la terminología de Rapelli (2012).

Estas formas emergentes de ocupación comportan a su vez la fragmentación en las formas de representación colectiva, la emergencia de nuevas formas de representación “para-sindical” (“cuasi-unions”, Mori y Semenza, 2018a), nuevos tipos de asociacionismo profesional, así como una creciente individualización de las relaciones laborales (Drahokoupiul y Fabo, 2017).

Los objetivos específicos del estudio son tres: Primero, queremos conocer las nuevas formas de trabajo, las formas de dedicación temporal y de retribución económica, entre otras. El segundo objetivo específico consiste en estudiar el impacto de la tecnología digital en las condiciones de trabajo de los miembros de las organizaciones de autónomos. Y con el tercer objetivo específico queremos analizar y comparar las formas de asociación y representación colectiva de estos profesionales autónomos y sus demandas a las organizaciones.

Respecto a este último objetivo, estudiaremos los casos de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA), en perspectiva comparada con las organizaciones italianas ACTA, Vivace y Consejos Profesional-Confederación General Italiana del Lavoro (CGIL). La finalidad es conocer el perfil de los I-Pross, que participan en estas organizaciones de trabajadores autónomos cualificados.

² Según Vodafone (2016: 3) la revolución digital conlleva el uso de nuevas tecnologías en el trabajo de los autónomos, tales como “1) el smartphone, que es el dispositivo electrónico más utilizado por los negocios en España, principalmente impulsado por las nuevas formas de trabajo y el alto nivel de movilidad de autónomos de estos; 2) El TPV / Datáfono se considera el dispositivo con mayor potencial de evolución vinculado a los pagos en movilidad y mayor percepción de valor añadido que ofrece un negocio; 3) El email continúa siendo la herramienta digital más utilizada por las Pymes y autónomos en España, sin embargo, gana terreno la mensajería instantánea; 4) A pesar del alto grado de movilidad de los negocios en España las herramientas de video llamada siguen estando a la cola en uso 4) Una herramienta digital con baja penetración pero con un alto potencial para mejorar la escalabilidad y posibilidad de crecimiento a través del ahorro en costes de las Pymes y autónomos es la tecnología cloud y el almacenamiento online; 5) Aunque la mayoría de empresas declara que siempre utiliza Internet, todavía existe una masa numerosa de negocios que no dispone de página web. De entre las que si disponen de web, solo 3 de cada 10 la utiliza para vender online; 6) El uso de dominio propio en web y email, la utilización de redes sociales como Instagram y LinkedIn destaca en los negocios con mayor sensibilidad a su imagen pública: comercio mayorista, industria y servicios; 7) Existe una verdadera brecha digital diferente para cada sector, con soluciones adaptadas a sus necesidades”.

2. Planteamiento del estudio: Concepto, hipótesis y metodología

2.1. Definición de Profesionales Independientes (I-Pross)

Según Rapelli (2012) los I-Pross se definen como trabajadores profesionales, con una formación larga, abstracta, pero también práctica, que requiere largos periodos de formación y de entrenamiento; participan de profesiones o de oficios regulados por colegios o bien por asociaciones profesionales. Los I-Pross constituyen en realidad un grupo heterogéneo de trabajadores, en su mayoría con estudios universitarios, aunque también con Formación Profesional, por tanto, se trata de trabajadores cualificados, profesionales, técnicos, expertos y son trabajadores autónomos sin empleados, realizan actividades con componente intelectual y están en el sector de servicios, son jóvenes comprendidos entre los 25 y 49 años, en su mayoría, también tiene una relativa alta participación de mujeres,

Este perfil I-Pross tiende a aumentar como consecuencia de la digitalización de la economía, de la innovación tecnológica, la descentralización y la subcontratación (CES, 2017). Pero también forma parte de la tendencia hacia la individualización del trabajo mediante la subcontratación, el teletrabajo y la fragmentación del proceso productivo (Rodríguez y Pérez del Prado 2018); de ahí que muchos de ellos estén hipotéticamente pasando de formar parte de las élites profesionales a ser ahorra neo-proletario, embargados por la incertidumbre en sus condiciones de trabajo (jornada, ingresos, etc.). En general, el impacto de la digitalización se focaliza en los Servicios (Gasparri y Tassinari 2018). Los sectores donde se ubican los I-Pross son, entre otros, Información y comunicación, Finanzas y seguros, Servicios profesionales, Inmobiliarias, Servicios Administrativos, Sanidad, Educación, Actividades recreativas, actividades artísticas, entre otros (Rapelli, 2012: 24).

Cabe observar que estos trabajadores independientes son definidos en relación al empleo estándar. Según la OIT los trabajadores por cuenta propia, los empleadores, los miembros de cooperativas, y los trabajadores familiares no son asal-

riados. Y, por tanto, son trabajadores autónomos (ILO, 2006). Los trabajadores autónomos cualificados, aquí denominados como I-Pross, tienen formas legales complejas y diversas, ya sea como trabajador autónomo, o bien como trabajador autónomo económicamente dependiente (Trade) o incluso como trabajador autónomo ocasional. La situación de los I-Pross es cambiante a lo largo del tiempo, atraviesan periodos como empleados y otros periodos como autónomos de forma intermitente, o bien pueden combinar un status de autónomo a media jornada compartida con otro estatus con contrato temporal, o bien trabajo a tiempo parcial, o incluso con un trabajo informal. En suma, las formas legales de los trabajadores autónomos es extremadamente heterogénea, lo que nos da cuenta de una fuerte incertidumbre.

2.2. Contexto: Tendencias en el mercado de trabajo

Los trabajadores autónomos profesionales se han expandido rápidamente en la última década, de hecho, ello se refleja también en la aparición de nuevas organizaciones de trabajadores autónomos en los últimos 15 años, como se verá más adelante (Mori y Semenza, 2018b). El crecimiento de los trabajadores profesionales autónomos (I-Pross) se caracterizan por tener una alta cualificación y aparecen en nuevas actividades, diferentes a las tradicionales, tales como las TIC, las actividades culturales y recreativas, las inmobiliarias y otros. Otro fenómeno que se extiende es el número de trabajadores profesionales que compatibilizan sus actividades con otras, tales como un empleo estable o un empleo temporal o bien a media jornada, otros han pasado de ser empleados y se han convertido en trabajadores autónomos como consecuencia de la política de descentralización de las empresas. Rapelli (2012) estimaba en el año 2011 la existencia de 8.559.200 trabajadores autónomos, equivalentes al 20% del total de trabajadores autónomos en Europa. Entre el año 2000 y 2011 se incrementó de forma exponencial el número de I-Pross (+82%). Por el contrario, el número de trabajadores autónomos no-profesionales apenas se incrementó un 5,6%.

Los datos de Eurostat también confirman esta tendencia. En 2015 se estima que existían 9.826.000 trabajadores profesionales autónomos (I-Pross), lo que viene a representar en torno al

29% del total de los trabajadores autónomos. Por los datos disponibles parece que esta tendencia se ha mantenido en el contexto de la crisis económica, durante el periodo 2008-2015. La media de incremento ha sido de un 23%, como se pone de relieve en la tabla 1. En el caso de España el incremento ha sido del 12%, de modo que hemos pasado de unos 602 mil a 675 mil trabajadores autónomos profesionales en el periodo 2008-2015. En otros países como Francia, el Reino Unido y Holanda el crecimiento ha sido superior.

Tabla 1. Tendencia del aumento de Trabajadores autónomos profesionales (I-Pros)

	2018	2015	Miles	%
España	602,7	675,3	72,6	12%
Italia	1540,5	1568,0	27,5	1,8%
Alemania	1270,7	1323,7	53	4,2%
Reino Unido	1206,3	1885,8	599,3	49,7%
Francia	523,4	821,8	298,4	57,0%
Holanda	357,8	544,6	186,8	52,7%
Unión Europea-28	7251,9	8945,7	1693,8	23,4%

Fuente: Datos Eurostat, citados por I-Unimi, Syntesis report. I-Wire Project. <http://www.i-wire.eu/>

2.3. Economía digital y polarización de las cualificaciones

Los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en España (citados por el CES, 2017), ofrecen una información complementaria que confirma la tendencia hacia el aumento del número de trabajadores cualificados en el marco de la economía digital. En general podríamos decir que las ocupaciones cualificadas crecen en relación al total del volumen de empleo. Los datos del INE confirman esta tendencia que algunos relacionan con la creciente importancia de la economía digital (CES, 2017). Como podemos ver en la tabla 2, la tendencia que se deriva de la economía digital es hacia una polarización de las cualificaciones. Por un lado crecen los profesionales y técnicos, incluso durante el periodo de crisis, de modo que en el conjunto del empleo representan el 18% en 2017, cuando veinte años atrás sólo representaban el 8,6%. Por el contrario, el empleo sin cualificación también ha crecido: en 1987 representaba un 5,2% y en 2017 casi un 13%; igualmente ha creci-

Tabla 2. Grupo de Ocupaciones en España 1987-2017. (CNO94 y CON 2011)

	1987	1997	2007	2017
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	8,6	11,6	12,7	17,9
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	19,4	13,6	15,4	22,4
Trabajadores sin cualificación/ocupaciones elementales	5,2	13,9	14,9	12,8
Total tres grupos	33,2	39,1	43,0	53,2

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, citado por el CES (2017: 99)

do el empleo de baja cualificación, como trabajadores de servicios de restauración, servicios personales, protección y vendedores.

El número de personas que trabajan en la economía digital es todavía relativamente reducido, pero con tendencia al aumento. En Italia, Holanda, Reino Unido y Suecia representa un 5% las personas que trabajan semanalmente en este ámbito; en Alemania es un 6% y en Austria un 9% (Huws, Spencer y Joyce, 2017: 28). Para España no existen datos, pero una reciente encuesta en Cataluña (CCOO, 2018) indica que un 4,6% trabajan en la economía digital y un 19% de personas han utilizado internet para obtener ingresos (vender, alquilar, ofrecer productos y servicios, trabajar, etc.).

2.4. Tendencia: emprendimiento e individualización de las relaciones laborales

La construcción de la retórica del “emprendimiento” ha entrado en la política española a raíz del discurso de la Unión Europea (Ortiz 2018). La política para estimular el “emprendimiento” como trabajadores autónomos se ha venido extendiendo como una respuesta al alto volumen de desempleo, a la limitación para crear empleo público y al escaso dinamismo en el crecimiento del empleo en el sector privado.

La figura de los “falsos autónomos” se ha extendido a otros sectores de actividad, no sólo al transporte. Esta política ha sido utilizada para reducir los costes laborales y la carga de la Seguridad

Social. Los sindicatos han venido reclamando la eliminación de esta figura de falsos trabajadores autónomos, contra la cual es difícil luchar porque es impulsada por grandes empresas y también porque el Gobierno ha tenido una fuerte orientación liberal desde 2011. De hecho, la última reforma de la ley ha cortado las aspiraciones de sindicatos y trabajadores autónomos, que aspiraban a una mejor regulación.

En suma, podemos entender que el crecimiento de los trabajadores autónomos está ligado a un proceso más amplio de individualización de las relaciones de trabajo, a un largo proceso de descentralización y subcontratación, o a la formación de redes de trabajadores autónomos que hacen “invisible” el proceso de trabajo. En la literatura (Borghini, Mori y Semenza, 2017) se conoce a este fenómeno como la “Zona Gris” del empleo, dada la ambigüedad de su situación laboral y por la heterogeneidad de su situación, tales como asalariados-emprendedores en cooperativas, trabajadores económicamente dependientes que realizan la mayoría de su trabajo para una sola empresa, aunque no de forma continua. Se trata de una “Zona Gris” en términos de derechos laborales y derechos sociales (ACTA, 2017). Esta tendencia tiende hoy a afectar también a trabajadores profesionales cualificados. Muchas de sus actividades no tienen continuidad en el tiempo, tienen que hacer largos periodos de espera entre encargos de trabajo, hacen proyectos de estudios o de aplicación técnica que no cobran, su carga de trabajo pasa por competir con otros candidatos. De hecho una de las principales preocupaciones de los trabajadores autónomos es cobrar los trabajos realizados, porque los “clientes” (empresas) tardan en pagar, con lo cual el coste del capital circulante de la actividad económica realizada lo pagan los propios trabajadores autónomos (Huws et al., 2016).

El problema de la organización y representación colectiva de los trabajadores autónomos constituye un desafío hoy importante, como señalan Molina y Guardiancich (2018: 42). Estos autores destacan tres tipos de intereses sindicales para los trabajadores autónomos: primero, la seguridad en la protección contra la desocupación, los seguros de salud y las pensiones. Segundo, el interés en materia de formación de capital humano, de cualificación y recualificación profesional continua.

Tercero, el acceso a la información sobre las oportunidades de obtener carga de trabajo, así como información sobre el mercado y el mercado de trabajo. La tendencia hacia la organización de los intereses de los trabajadores autónomos parece ser un desafío importante para los próximos años, a tenor de que este tipo de ocupación crecerá con la economía digital.

3. Hipótesis y metodología

La hipótesis general (H0) trata de identificar los perfiles de las actividades y ocupaciones de los trabajadores vinculados a la economía digital, tales como actividades de baja cualificación (conductores, repartidores) y actividades de alta cualificación (tales como ingenieros, arquitectos, diseñadores de páginas webs, informáticos, etc.).

3.1. Objetivos e hipótesis generales. Identificación de perfiles

El perfil de los I-Pross parece ser jóvenes, que están relacionados con las nuevas tecnologías (H0). En ese sentido, Rapelli (2012) define este perfil emergente como I-Pross, cuyos principales perfiles profesionales altamente cualificados son arquitectos, ingenieros, diseñadores de páginas web, diseñadores de páginas web, diseñadores gráficos, asesores de comunicación, expertos en publicidad, consultores de marketing, asesores ejecutivos de empresas, gestores de negocios, traductores e intérpretes, periodistas y otros.

Las nuevas formas de empleo de la economía digital parecen tender hacia la polarización de las cualificaciones profesionales, por lo cual es de esperar que encontremos perfiles profesionales y relaciones laborales muy diferentes. Hoy se admite que la economía digital tiene un efecto sobre la polarización de las cualificaciones: por un lado, una tendencia hacia la recualificación de determinados perfiles profesionales, y por otro lado, hacia la descualificación y simplificación de otras tareas. La tendencia hacia la recualificación parece concentrarse en determinados sectores, tales como los servicios profesionales, telecomunicaciones, finanzas y seguros, sanidad, educación, actividades recreativas y de ocio, entre otras.

El conocimiento del estatus laboral, de empleo y de trabajo, es parte de este objetivo general; decimos de empleo de lo referente al tipo de contrato laboral, tales como el empleo con contrato indefinido, o bien con contrato temporal o mediante contrato a tiempo parcial; nos referimos a nuevas formas de relación de trabajo —mercantil— cuando nos referimos a los trabajadores autónomos e incluso falsos autónomos. Estas figuras adquieren importancia en la economía digital (Huws et al., 2016). Otro tipo de relación es el trabajo de jubilados e incluso trabajos informales. La economía digital parece ir asociada a una variedad de formas de trabajo, a formas de organización empresarial muy difusa que contrasta con la visibilidad de la empresa tradicional.

La paradoja es que estas ocupaciones altamente cualificadas, muchas de ellas con exigencia de estudios universitarios, tienden a tener empleos precarios, empleos temporales, falsos contratos de autónomos, pero también actividades relativamente lucrativas como trabajadores autónomos (Standing, 2014). Pero muchos de ellos están en una situación de incertidumbre, pasan del empleo formal al trabajo informal, tienen periodos de contratación de empleo temporal a otros periodos de desempleo o bien otros periodos en los cuales trabajan como autónomos reales y otros como falsos autónomos.

3.2. Objetivos específicos

Condiciones de trabajo y percepción de incertidumbre

1. En particular los efectos de la economía digital sobre las nuevas formas de trabajo, las nuevas formas de empleo, las nuevas formas de dedicación temporal al trabajo y sus formas de retribución económica y vinculación con la “empresa” (H1). Todo ello implica indagar cómo influye en las condiciones de trabajo las nuevas formas de organización del proceso productivo y del nuevo tipo de empresas. Las nuevas formas de organización del trabajo están en parte ligadas con la larga tendencia hacia la flexibilización del proceso de trabajo que viene creciendo desde los años ochenta del siglo pasado, además de la propia dinámica del desarrollo tecnológico.

2. El segundo objetivo específico es conocer el impacto de la tecnología digital en las condiciones de trabajo (H2). Por ello una segunda hipótesis específica sostiene que el impacto de la digitalización se extenderá a todos los sectores, especialmente tenderá a automatizar las tareas rutinarias (CES, 2017), lo que tendrá serios efectos sobre el volumen de empleo, de modo que se prevé una importante destrucción de empleo para los próximos años, a la vez que posiblemente aparecerán otros nuevos. La tecnología digital influye en la tenencia hacia la polarización de las cualificaciones, influye en el modo de relación con los clientes, en la relación con la administración pública e incluso en la relación entre los mismos miembros de la profesión.

3. El tercer objetivo específico es el estudio de las formas de asociación y representación colectiva, como son los sindicatos, colegios profesionales, asociaciones en redes informales y otras formas. En esta tercera hipótesis específica se trata de indagar las demandas de protección laboral y social, así como las formas de representación de los I-Pross. Los trabajadores autónomos I-Pross tienen demandas sociales y necesidades de regulación (H3), tradicionalmente han canalizado de forma individual y privada sus necesidades de protección, como a través de sistemas privados de salud y pensiones (ver tabla 3).

3.3. Metodología

La descripción estadística de la población que podríamos considerar como I-Pross (*Independent Professionals*) es complicada, porque se trata de detectar más bien ocupaciones que sectores de actividad (ACTA, 2018). Este problema metodológico es recurrente cuando se trata de identificar perfiles profesionales relativamente pequeños, como ha ocurrido con la encuesta sobre la economía digital realizada por Huws et al. 2016.

Por tanto, se trata de identificar profesiones y ocupaciones relacionadas con la economía digital, tales como diseñadores de páginas web, diseñadores gráficos, publicistas, programadores de vídeos, cartógrafos, fotógrafos, etc. Estas profesiones se encuentran diseminadas por distintos sectores de actividad. En este sentido es importante subrayar el concepto de profesiones, puesto que es el criterio básico de selección de la muestra. Por tanto,

Tabla 3. Síntesis de objetivos, hipótesis y variables

Objetivo	Preguntas	Hipótesis	Variables
O. Objetivo general: Identificar perfiles profesionales y motivaciones de los I-Pross. Conocer estatus legal y motivaciones	¿A qué grupos de edades y cualificaciones afecta la condición de I-Pross? ¿Cuál es el grado de influencia de los falsos trabajadores autónomos?	(H0) Los trabajadores de la economía digital son jóvenes y con escaso tiempo de experiencia en el mercado laboral. Los motivos son la falta de oportunidades.	Profesiones Actividades Edad Estudios Tiempo en el mercado trabajo Tipos de estatus legal Estatus legal anterior Motivaciones Sentimiento de independencia. Elección voluntaria
1. Objetivo específico: Conocer condiciones de trabajo	¿Cómo influyen las condiciones de trabajo en la percepción de seguridad?	(H1) La incertidumbre en las condiciones de trabajo es una característica del trabajo profesional autónomo	Nivel ingresos Jornada laboral Duración de los contratos mercantiles Flujo carga de trabajo
2. Conocer el impacto de la economía digital	¿Cómo influye la tecnología digital y las páginas webs en el desempeño del trabajo?	La tecnología digital tiende a aislar e individualizar las relaciones de los trabajadores profesionales autónomos	Influencia páginas web Influencia plataformas Lugar de trabajo Forma de relacionarse con clientes
Conocer formas de asociación y representación	¿Cuáles son las demandas de protección social? ¿Cuáles son los tipos de asociación y organización?	Los trabajadores autónomos demandan protección ante la incertidumbre Los trabajadores autónomos tienen diversas formas de representación	Percepción protección salud Accidente desempleo, jubilaciones Sindicatos Asociaciones Redes informales Cooperativas Gremios Organización empresarial

además, el objetivo de este estudio es estudiar dichas profesiones en el marco del trabajo autónomo.

3.4. Estudio de casos

Por otra parte, la metodología de este estudio se ha basado en el estudio de casos, lo cual se ha llevado a cabo de la siguiente manera. En primer lugar, se han realizado entrevistas exploratorias a expertos de varias organizaciones de trabajadores autónomos. Las organizaciones entrevistadas en España han sido: UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos); CTAC (Confederación de trabajadores Autónomos de Cataluña); PIMEC (Pequeña y Mediana Empresa de Cataluña; y

UATAE (Unión de asociaciones de Trabajadores Autónomos y emprendedores de Cataluña).

En segundo lugar, hemos procedido al análisis de documentos, informes, memorias y páginas de dicha organización, así como de otras. La finalidad ha sido conocer la estructura organizativa de las mismas, sus objetivos, estrategias y reivindicaciones.

En tercer lugar se ha realizado una encuesta (véase <http://www.i-wire.eu/survey/>), siguiendo el mismo guion que se ha realizado las organizaciones de trabajadores autónomos en otros países que han participado en este proyecto. La encuesta se ha dirigido al perfil de los Trabajadores Autónomos Profesionales (I-Pross siguiendo la definición de Rapelli 2012). En este sentido, se ha en-

cuestado a trabajadores independientes sin empleados³, trabajadores autónomos del sector de servicios, que desarrollan actividades intelectuales o no en el sector de servicios. Se ha excluido a trabajadores del sector agrario y del comercio. En España los I-Pross representan el 7,4 de los ocupados, unos 534 mil trabajadores autónomos profesionales, según los microdatos de Eurostat (ACTA, 2018)⁴.

Las encuestas realizadas con UPTA no tienen significación estadística en relación a todo el universo de trabajadores autónomos, ni incluso para el conjunto de los trabajadores afiliados.⁵ Pero en cambio nos permite al menos captar sus principales objetivos, necesidades y opiniones, nos permite establecer un orden de prioridades de los problemas que preocupan a los trabajadores autónomos, por tanto, entendemos la encuesta como un instrumento para cuantificar y comprender mejor el estudio cualitativo. Además, téngase en cuenta que la encuesta (a pesar de no ser significativa estadísticamente) debe ser entendida aquí como un complemento a la información obtenida en las

entrevistas, en los estudios de casos y en los grupos de discusión.

Y, finalmente, también se ha realizado un grupo de discusión donde se refleja el discurso de los trabajadores autónomos afiliados a UPTA, con la finalidad de indagar sus demandas y prioridad cara a la acción de la organización. Esta metodología se ha seguido en todos los países estudiados: España, Francia, Italia, Alemania, Reino Unido, Italia y Eslovenia.

En las páginas que siguen compararemos el caso estudio de UPTA con tres estudios de caso de Italia. ACTA, un “cuasi-sindicato” organizado en forma de asociación de profesionales que prestan servicios a los asociados. Vivace-CISL —también cuasi-sindicato—, es una organización impulsada por un sindicato, pero que actúa de forma autónoma y el Consejo de Profesionales, que es un servicio incrustado en la propia estructura de la CGIL (Confederazione Italiana di Sindacato de Lavoro).

4. Estudio de organizaciones: UPTA en perspectiva comparada

La Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos (UPTA) fue creada en 2011⁶, es decir, es una organización reciente, surgida en el contexto de los cambios tecnológicos. De hecho, la mayoría de estas organizaciones en Europa han nacido en los últimos 15 años (véase Mori y Semenza, 2018a). La iniciativa partió de la Unión General de Trabajadores (UGT), que hoy figura en su patronato, razón por la cual se puede considerar una organización “top-down”. La confederación UPTA está constituida por 34 organizaciones territoriales y sectoriales, con presencia en todas las regiones españolas. Los principales objetivos de UPTA: “1) *Exigir de las administraciones y los poderes públicos la puesta en práctica de medidas*

³ Nótese que en España el 74% de los trabajadores autónomos no tienen empleados a cargo, trabajan solos. Un 19 tienen entre 2 y 9 empleados; otro 6% tienen entre 10-49 empleados. Sólo un 1% tienen entre 50 y 249 empleados (estos son los empresarios tradicionales) y menos de 1% tienen más de 250 empleados, según los datos de Survey Quality and Work (Eurofound 2016)

⁴ Acta (2018), análisis microdatos de Eurostat. Los países que tienen un mayor porcentaje de trabajadores profesionales autónomos son: el Reino Unido con un 18,8%; Italia con un 18,7%, Alemania 16%, Francia 9%, a continuación, España, seguida de Holanda con un 5,9%. En los últimos años ha crecido el número de trabajadores profesionales autónomos (I-Pross). En el conjunto de la Unión Europea suman 7.238 trabajadores y representan al 4,4% del total de la población. Mientras que el conjunto de trabajadores autónomos representa el 14,9% del total de los trabajadores de la UE.

⁵ Las organizaciones de trabajadores autónomos encuestadas son: 1) ACTA, Asociación de freelance, trabajadores autónomos profesionales que cooperan en red <http://www.actainrete.it/chi-siamo/>, además de Vivace y Consiglio Professionale-CGIL en Italia. 2) En España UPTA; 3) En Holanda 2) En Bélgica Smart, una importante cooperativa en red de profesionales altamente cualificados (<http://smartbe.be/fr/>).

⁶ UPTA es una Confederación de organizaciones territoriales y sectoriales que asocian a trabajadores y trabajadoras por cuenta propia, micro-empresarios y emprendedores de los distintos sectores o ramas de actividad económica, constituida al amparo de la Ley 19/77 de 1 de abril y R.D. 873/77 de 22 de abril,

políticas, legislativas y económicas, interviniendo en los procesos de negociación colectiva y concertando acuerdos de interés profesional; 2) Fomentar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en materia social, cultural, profesional y económica; 3) Apoyar las reivindicaciones de discapacitados, inmigrantes, parados mayores de 45 años y/o de larga duración, mujeres y jóvenes; 4) Llevar a cabo actuaciones integrales que ayuden a conseguir la emancipación tanto en el ámbito social como económico de los y las jóvenes; 5) Impulsar el desarrollo social y económico en el ámbito rural; 6) Fomentar el asociacionismo económico y la internacionalización de la actividad empresarial individual; 7) Promover acciones formativas, con el fin de contribuir a una mejora de la cualificación profesional, la capacidad de gestión y la empleabilidad de autónomos y emprendedores”.

Esta organización tiene un nombre diferente en Cataluña: Confederación de Trabajadores Autónomos de Cataluña (CTAC), lo que es indicativo de su grado de autonomía, pero está confederada con UPTA. En general, las organizaciones de trabajadores autónomos tienden a tener una identidad y formas organizativas separadas de los sindicatos tradicionales, incluso tratan de no identificarse con éstos. UPTA Quiere mostrarse como organizaciones “totalmente independientes, tanto legalmente como económicamente”⁸, como se manifiesta en las entrevistas realizadas, Algunas incluso “apolíticas”, dado el perfil ideológico de los trabajadores autónomos.

A pesar de dicha independencia legal y económica, UPTA está en la órbita de la estrategia política de la UGT, especialmente en lo que se refiere a las reivindicaciones sociales y meta-políticas en el ámbito de la social-democracia. En Cataluña cuenta con unos 35.000 afiliados profesionales. En Cataluña CTAC es la organización más representativa (73% sobre el total de los trabajadores autónomos, aunque dicha cifra es discutible y en realidad sujeta a discusión con otras organizaciones). Cada año organiza una conferencia para explicar las acciones de la organización. Además, en cada congreso uno o más candidatos surgen

⁷ <http://upta.es>

⁸ Entrevistas al Presidente y a la Secretaria General de CTAC-UPTA.

para representar a la organización. La organización cuenta con unos servicios de profesionales para asesorar a sus miembros, tales como asesoramiento legal, económico, elaborar proyectos y planes formación. Esta organización trata de acercarse mucho al territorio, a los municipios donde operan los trabajadores autónomos. Esta idea de ofrecer servicios de proximidad es importante en su estrategia.

4.1. Representatividad

Según el Ministerio de Empleo, UPTA es la segunda fuerza en términos de representatividad de los trabajadores autónomos (ver tabla 4).

Tabla 4. Organizaciones más representativas (%)

	2013	2014	2015	2016
Asociación Trabajadores Autónomos	42,2	46,18	48,94	58,48
Unión Profesionales y Trabajadores Autónomos	25,64	26,67	25,47	22,04
Unión Asociaciones de Trabajadores Autónomos y emprendedores	7,28	10,8	9,96	13,41
Confederación Intersectorial de Autónomos Estado Español	4,22	6	3,21	6,07
FOPAE. Organización de Profesionales Autónomos	10,93	10,35	12,42	-
Confederación Española de Autónomos	6,34	-	-	-

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. Dirección General de Trabajadores Autónomos.

Según sus propios datos, en UPTA-CTAC alrededor del 83% de sus miembros son trabajadores autónomos sin empleados; por ello, los entrevistados expresan la idea de “defender a los trabajadores desprotegidos”. En otras palabras, la organización tiene una orientación político-social, pro-labour, no pro-empresarial en el sentido tradicional. Pero en los últimos años la organización ha cambiado y emergen dos nuevos perfiles: a) uno pro-empresarial con proyectos innovadores, y b) otro que considera que el trabajo autónomo es una alternativa al desempleo. La organización provee de servicios a los dos perfiles. Esta organización mantiene acuerdos de colaboración con asociaciones y colegios profesionales de diversas actividades, tales como transporte, salud, agentes comerciales, diseñadores gráficos, músicos, terapeutas, restauradores y conservacionistas, exper-

tos en estética, etc., muchos de los cuáles forman parte de los llamados I-Pross. La cuota que pagan los afiliados es de 31,95 euros (en 2017), los “falsos autónomos” pagan una cuota reducida y tienen derecho de acceso a los servicios que ofrece la organización.

En relación a los “falsos trabajadores autónomos” los entrevistados señalan la perversión en el desarrollo de la Ley de Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (Trade). Esta figura Trade está relativamente extendida en los I-Pross. La política de descentralización y subcontratación de las empresas, así como las nuevas tecnologías digitales, han favorecido el fraude de ley. Bastantes empresas se niegan a reconocer la existencia de una relación laboral con los “falsos autónomos”, por lo cual la vía de acción colectiva pasa por su denuncia ante la Inspección de Trabajo.

El perfil de los I-Pros en UPTA ya fue detectado en otro estudio anterior (UPTA, 2014a), en el cual se ponía de relieve que el 15% de la actividad de los I-Pross estaban agrupados en las profesiones relacionadas con las TIC y con los servicios técnicos; un 13% trabajaban en servicios especializados, tales como consultores, publicistas, servicios jurídicos, recursos humanos y otras actividades profesionales de prestación de servicios. Y otro 11% trabajan en servicios de formación y monitores.⁹

4.2. Objetivo general: Perfiles de los trabajadores autónomos I-Pros

En relación al objetivo general podemos ver que en la encuesta realizada por UPTA, nos ofrece información sobre las principales ideas que definen los perfiles de los trabajadores autónomos profesionales (I-Pros). El análisis de las frecuencias nos muestra que la mayoría son hombres (64,8%), con edades comprendidas entre los 30 y 40 años en su mayoría, seguida de la cohorte de edad entre los 40 y 50 años; los menores de 30 años apenas representan un pequeño grupo; y los mayores de 50 años al resto (véase I-Wire Project <http://www.i-wire.eu/survey/>)

⁹ Véase presentación casos: <http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Country-case-study-SPAIN-18.11.16.pdf>

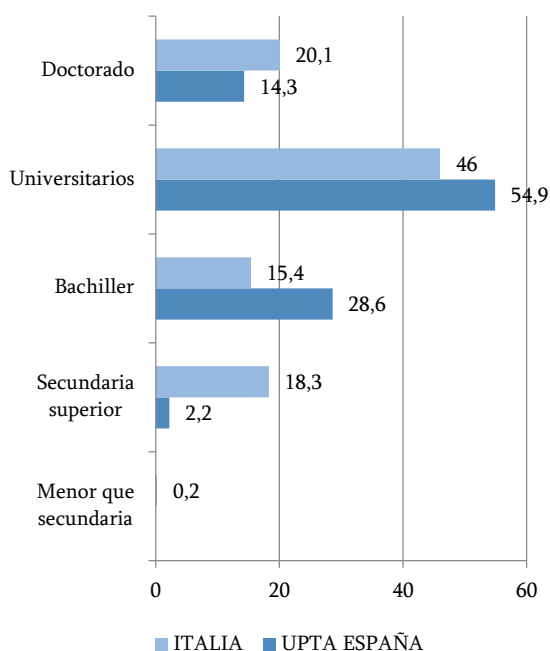
A modo de contraste, podemos ver que en Italia —país con características más o menos similares al nuestro— los afiliados a las organizaciones ACTA, Vivace-CISL y Consejo de las Profesionales-CGIL es algo parecida la distribución por edades: el 32% de los trabajadores autónomos profesionales están comprendidos entre los 30 y 40 años; entre los 40 y 50 un 30%, más de 60 años un 5% y menos de 30 años un 10%. La distribución por sexos es diferente, en Italia un 65% son hombres y un 35 mujeres. Mientras que en España un 51% son hombres y un 49% son mujeres afiliadas a UPTA.

4.2.1. Nivel de estudios

La mayoría de los trabajadores autónomos cualificados (I-Pros), tienen estudios Universitarios¹⁰, de Master, como era de esperar, incluso un 14% de ellos tienen estudios de doctorado. Además, un 28,6% tienen estudios de bachiller y solo un grupo muy pequeño tienen estudios de secundaria superior. Es decir, estamos hablando aquí de profesionales con formación abstracta, formalizada y en aula. A modo de contraste, los afiliados en Italia tienen una distribución de frecuencias con alguna diferencia polarizada en los extremos, con más profesionales con estudios de doctorado y también con mayor número de profesionales con estudios secundarios (ver gráfico 1).

Es más, en España los estudios de especialización más importante son Tecnologías de la Información y comunicación (18%); ciencias económicas (17%), actividades creativas (11%), educación (9%), actividades de la salud (6%), actividades culturales y sociales (6%), ingenierías (3%), derecho (2%), entre otras, lo que nos ayuda a comprender el perfil profesional que estamos indagando. En Italia los estudios más frecuentes de los afiliados son en Sociedad y cultura (34%), porque el número de consultores e investigadores en ciencias sociales en este campo es alto en las grandes ciudades, como Milán y Roma; le sigue

¹⁰ La encuesta de CCOO (2018) pone de relieve que el 57% de las personas que trabajan con plataformas digitales y tienen ingresos a través de internet tienen estudios universitarios; en su mayoría son hombres (68%) y de edades comprendidas entre los 30 a 44 años (42%), seguida de 45 a 59 años (32%) y de 16 a 29 años (23,4%).

Gráfico 1. Nivel de Educación

Fuente: Elaboración propia, datos I-Wire Project.

las artes creativas (14%), ciencias económicas (8%), las tecnologías de la información y comunicación (5%), Ingeniería (4%), arquitectura (3%), ciencias naturales (3%), etc.

4.2.2. Actividades

En España El 41% de los encuestados dicen que desempeñan su profesión como autónomos “a veces”, lo que es indicativo de una fuerte inestabilidad, de falta de continuidad en el ejercicio de la profesión, porque hacen pluri-actividad, o bien porque trabajan en otras actividades profesionales distintas, desarrollan dos o tres actividades profesionales diferenciadas, a veces con un empleo formal, o bien porque trabajan por horas o por medias jornada como autónomo. Sólo el 59% realiza su ocupación a jornada completa. Las principales ocupaciones profesionales son periodistas (13%), fotógrafos (12%), diseñadores de páginas web (10%), profesionales actividades de publicidad, entrenadores y monitores (11%), diseñadores gráficos (8%), expertos en tecnologías de la información y comunicación (10%), publicistas (4%), dibujantes (4%), programadores de medios de comunicación (4%), arquitectos e ingenieros (2%), traductores e intérpretes (4%), abogados

laboralistas y consultores de marketing (4%), entre otros. En Italia las profesiones son también más o menos parecida: Diseñadores de páginas web (11%), publicistas (8%), diseñadores gráficos (7%), Periodistas, entrenadores y monitores (7%), traductores e intérpretes (10%), consultores de marketing (5%), expertos en tecnologías de la información y comunicación (6%), fotógrafos (3%), entre otros.

4.2.3. Estatus legal

En relación al status legal, dichos trabajadores autónomos afiliados a UPTA se pueden considerar como realmente tales, como autónomos y tan sólo otro grupo relativamente son trabajadores autónomos económicamente dependientes (Trade). Otros son autónomos colaboradores ocasionales, que trabajan a veces media jornada, o por horas, o por días sueltos como autónomos, sin continuidad. Una parte más pequeña forman una sociedad unipersonal, igual que otra parte pequeña forman una sociedad limitada o de una sociedad anónima, otro porcentaje similar forma parte de sociedades laborales y otro número igual forma parte de cooperativas. Es decir, en la organización hay una diversidad en las formas legales, diversas y muchas con carácter dinámico, temporal y por lo tanto cambiante en el tiempo, lo que ya nos advierte sobre la complejidad en las formas legales que presentan los I-Pros, y por consiguiente sus dificultades en términos de representación colectiva.

En Italia, el 64% de los trabajadores profesionales autónomos tienen número de registro como tales profesionales individuales (número VAT), el resto son colaboradores ocasionales o realizan trabajos esporádicos bajo el paraguas de una empresa.

En España, los afiliados a UPTA tienen su actividad como trabajador autónomo compartida con un trabajo temporal, según un 19,8% de los encuestados. Otro 15% tiene un contrato laboral estable, que compatibiliza con un trabajo autónomo como horas aparte. En conjunto sumados los dos, un 35% de los autónomos desarrollan actividades asalariadas con terceros, con empresas o instituciones. Otro 11% se considera asimismo como “falsos autónomos” (Trade) y el 53% restantes son autónomos con distintos niveles, con trabajadores (lógica pro-empresarial) y sin trabajado-

res (lógica pro-labour). Esta diversidad en la dedicación constituye uno de los problemas para identificar los perfiles de los profesionales que operan en la economía digital y como trabajadores autónomos, como ha puesto de relieve Ursula Huws et al. (2016).

4.3. Objetivo específico 1. Condiciones de trabajo: tendencias hacia el precariado

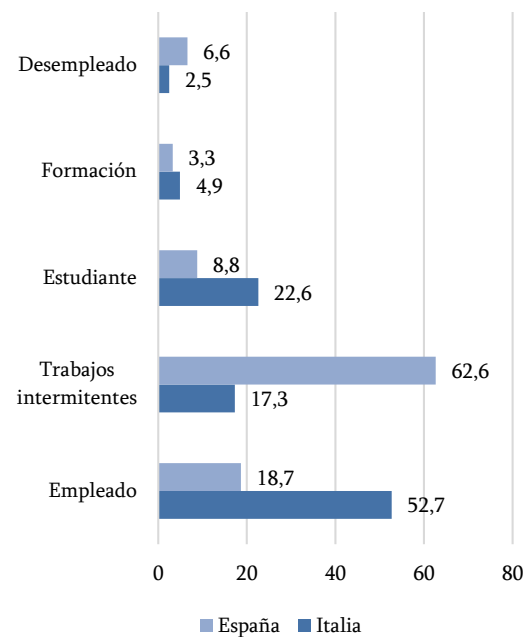
4.3.4. Situación laboral previa

No es muy aventurado pensar que estamos ante la emergencia de una cierta tendencia hacia la precarización de ciertos grupos de trabajadores profesionales, entendiéndolo como la proliferación de trabajos alejados de los estándares de calidad que caracterizaban a la norma social del empleo (Prieto y Pérez de Guzmán, 2015). Dinámicas que tienden a ubicar a los I-Pros bajo la categoría de “precariado” (Standing, 2013). En lo que se refiere a las relaciones de producción, el precariado atiende a tres características concretas que lo diferencian del viejo proletariado: tiene diferentes relaciones de producción o relaciones de trabajo (empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro); tiene un nivel educativo encima del nivel que se le exigirá en el trabajo que entra en sus expectativas (característica históricamente exclusiva); y debe emplear muchos más recursos en trabajo no remunerado (trabajo para buscar trabajo) de lo que jamás lo hizo el proletariado (Standing, 2014). Aspectos que permiten agrupar a los I-Pros como precariado. Además, la sociedad cuádruple que nace de la interacción entre posición socio-económica y acceso a habilidades digitales (Barreiro, 2017), podemos encuadrar a los I-Pros dentro del segmento de digitales empobrecidos. En general, se trata de una tendencia hacia el declive del status de la ocupación. Por ejemplo, el status previo antes de convertirse en trabajadores autónomos indica que el 63% de los nuevos trabajadores autónomos proceden de personas que han tenido contratos laborales temporales y con una relación intermitente, con entradas y salidas del mercado de trabajo. Otro 7% proceden de las filas del desempleo¹¹. Ambos indicadores nos muestran que

¹¹ La encuesta de CCOO (2018) pone de relieve que, en el caso de Cataluña, un 4% de las personas que traba-

las trayectorias laborales precedentes han sido relativamente desestructuradas y discontinuas, tendentes hacia la indecencia en la ocupación profesional (ver gráfico 2).

Gráfico 2. Situación laboral previa de los I-Pros en España e Italia (%)



Fuente: I-Wire Project.

En Italia los encuestados por ACTA, Vivace y Consejo de las Profesionales manifiestan algunas diferencias, tales como que el 53% proceden de haber tenido antes un empleo, otros proceden después de haber terminado los estudios y otros de trabajos intermitentes. En este punto UPTA, España, muestra mayor grado de incidencia como consecuencia de su alto volumen de empleo temporal.

En cambio, en UPTA pocos son los trabajadores que proceden de trayectorias relativamente estructuradas, solo un 19% proceden de otra relación laboral estable en una empresa, menos aún (9%) de ellos proceden de estudios formales y un apenas un 3% han seguido recientemente un curso de formación profesional para montarse como trabajador autónomo.

jan en la economía digital están desempleadas y un 12% son estudiantes.

La incertidumbre en los ingresos actuales como trabajador autónomo es otra pista sobre la posible emergencia de un cierto tipo de neo-proletariado o bien de precariado profesional. El 18,7% de los encuestados realizan actividades y reciben ingresos de la economía digital, en plataformas como Uber, Blablacar, Cabify, Gnamo, Fodora, etc. Pero estos ingresos no son regulares, sino que se producen “*algunas veces, de vez en cuando*”, lo que nos indica una vez más la incertidumbre que se está creando en torno a los trabajadores autónomos de la economía digital. Otro indicador de la volatilidad de los ingresos de estas personas, es que el 20% reciben ingresos como empleados contratados por un periodo de tiempo determinado. Y un 9% obtiene ingresos de la economía informal algunas veces.

4.3.5. Incertidumbre en los ingresos económicos

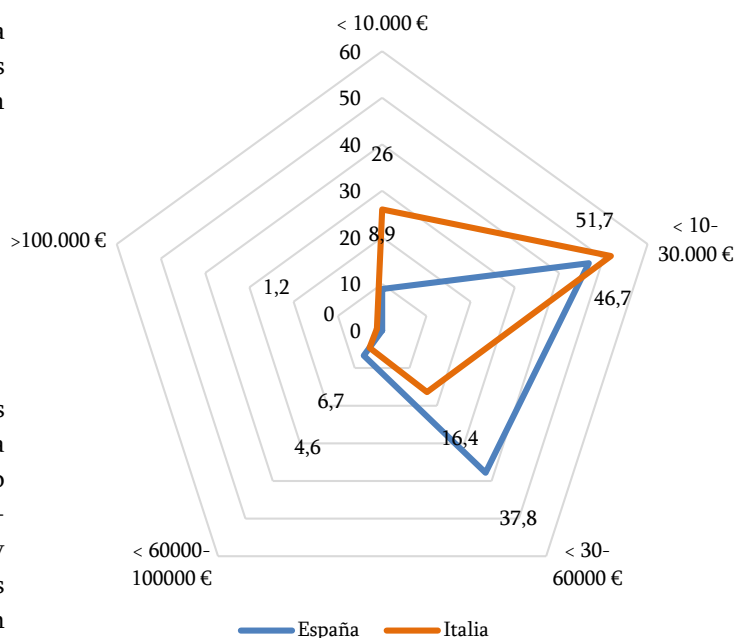
En España, los encuestados por UPTA señalan que la forma de determinar la remuneración del trabajo realizado por los autónomos es a través de los precios de mercado, según el 35%, y a continuación depende también de la negociación con el cliente, así como de la tabla de precios fijadas por el colegio profesional o por la asociación profesional. La negociación colectiva tiene muy poca influencia, porque la actividad profesional de los I-Pros pasa precisamente por ser una relación mercantil o bien es una relación mercantil aparente (en el caso de los falsos autónomos).

Por el contrario, en Italia es diferente, el 65% establece el precio negociando con el cliente, solo un 4,5% se refiere al precio de las tablas que marcan las asociaciones profesionales, la negociación colectiva no tiene prácticamente ningún peso. En otras palabras, en los dos países los sindicatos tradicionales tienen poca influencia para brindar protección a los I-Pros. Este aspecto referido a la precarización de los ingresos económicos coincide con lo referido por Rocha (2017) y en general con la precariedad del trabajo en las plataformas digitales. Estos aspectos contrastan con los aspectos positivos, como es la flexibilidad en el trabajo, lo que se convierte en un factor atractivo para los jóvenes y particularmente para aquellos jóvenes que estudian (o que trabajan en otra cosa) porque les aporta un ingreso complementario (De Stefano, 2016).

4.3.6. Nivel de ingresos anuales como freelance

En España, la mayoría de los trabajadores profesionales “freelancer” (I-Pross) encuestados por UPTA, casi la mitad de ellos, tienen ingresos moderadamente bajos, considerados entre 10 y 30 mil euros anuales. Pocos tienen ingresos muy bajos, menos de 10 mil euros. Y, por el contrario, también hay un grupo importante que tienen ingresos altos, superiores a los 30 mil euros anuales e incluso más (Gráfico 3). La percepción subjetiva que tienen los “freelance” sobre sus ingresos es que son “justitos”. Para la mayoría (62%) los ingresos son justos “*lo suficientemente para ir tirando*”. Más el 27% dice que es suficiente para el mantenimiento y solo el 9% dice que no es suficiente. La diferencia con ACTA en Italia es el mayor peso que tiene en este país los trabajadores autónomos con muy bajos ingresos, por debajo de los 10.000 euros anuales, así como el menor peso comparado que tienen aquellos que ganan entre 30 y 60.000 euros anuales (ver gráfico 3).

Gráfico 3. Nivel de ingresos



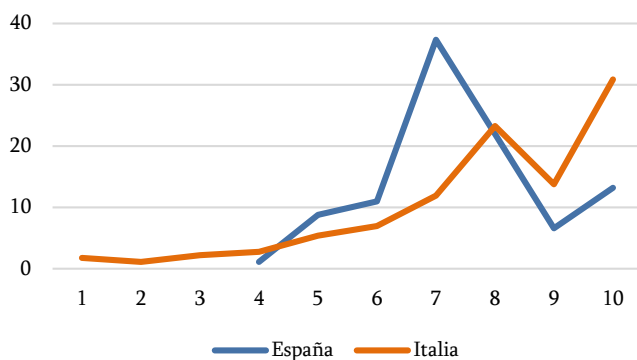
Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

4.3.7. Autopercepción de la independencia profesional

Preguntados sobre la auto-percepción, en base a una escala de 0 a 10, como trabajadores subordinados, o bien por el contrario, como trabajadores independientes, en el otro extremo, la mayoría de ellos en UPTA responde con un 7, es decir con una clara tendencia a considerarse como trabajadores independientes. Por el contrario, en Italia los afiliados a ACTA, Vivace y Consejo Profesional tienden a sentirse más como trabajadores profesionales independientes, aunque también la escala aparece polarizada porque hay un grupo que se sienten como trabajadores subordinados (ver gráfico 4).

Gráfico 4. Auto-percepción como trabajadores dependientes o independientes, en una escala de 0-10.

España e Italia*



*1-subordinated; 10 independent

Fuente: I-Wire Project, Elaboración propia

4.3.8. Exigencias para sobrevivir, sin vacaciones

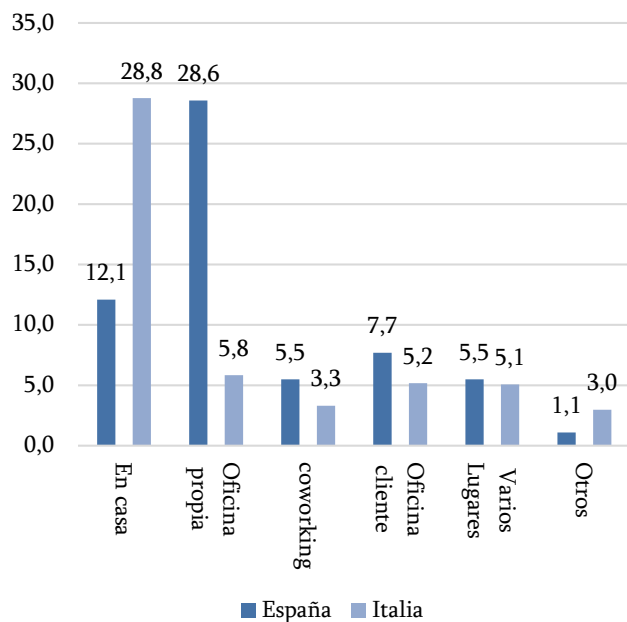
En España, un indicador de la precariedad y la inestabilidad es que en los últimos dos años, nada menos que el 44% de estos autónomos han estado trabajando de forma ininterrumpida y sin vacaciones. O sea, han tenido que realizar actividad continuada para tener continuidad en el flujo de trabajos que se le encarga, así como ingresos ininterrumpidos. En Italia los resultados son también similares. Estos datos ponen de relieve la fuerte presión que tienen los profesionales independientes (I-Pross) para sobrevivir en un mercado competitivo, lo que implica muchas horas de trabajo, pero distribuidas de forma irregular a lo largo del

año. O sea, para sobrevivir a la competencia tienen que auto-explotarse.

4.3.9. Lugar de trabajo

El lugar de trabajo es uno de los aspectos que tiene a cambiar con las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, con las plataformas digitales y con las políticas de descentralización y subcontratación. Pero todavía sigue siendo mayoría la actividad desarrollada en oficinas, consideradas como el lugar de ubicación de las actividades profesionales. Es también importante las actividades desarrolladas en casa, probablemente como teletrabajo para una o varias empresas o para clientes particulares. El coworking es una nueva forma emergente de cooperación entre trabajadores autónomos para ahorrar costes de instalación, alquileres y energética, entre otras cuestiones. Otros lugares de trabajo son las oficinas del cliente, así como las oficinas compartidas. El lugar de trabajo es para Huws y otros (2016) uno de los cambios importantes que se derivan de la economía digital. Asimismo, según el estudio de Vodafone (2016) en España el 34% trabaja en movilidad y en torno a un 75% trabaja fuera de su lugar de trabajo (ver gráfico 5).

Gráfico 5. Lugar de trabajo donde desarrolla la actividad profesional en España e Italia



Fuente: I-Wire Project, Elaboración propia

4.3.10. Duración de los contratos

Los datos para los dos países son relativamente parecidos. La duración de los contratos para realizar los encargos de los trabajos es muy variable, lo que también contribuye a la incertidumbre. Los contratos de larga duración, superiores a un año son relativamente pocos (11%). En cambio los contratos de muy breve duración, por horas días y hasta una semana suman algo más de una quinta parte. Muchos trabajan frecuentemente los fines de semana, tanto en Italia (31%) como en España, aunque menos en éste último país (10%). La competencia es fuerte. En Italia un 42% y en España (40%) dicen que les gustaría trabajar menos. Lo que demuestra una vez las condiciones precarias de trabajo, la fuerte presión competitiva del mercado y el hartazgo con la auto-explotación.

4.4. Objetivo específico 2. Economía digital: Utilización de las plataformas digitales

¿Cómo ha afectado las páginas web a la actividad de los trabajadores profesionales autónomos? El modo de afectación ha sido fundamentalmente el hecho de facilitado la actividad cotidiana del trabajo. Incluso algunos señalan que las páginas web han transformado radicalmente su trabajo, es más, en Italia señalan que incluso no existirían como tales sin las páginas web. En una palabra, la tecnología digital ha influido en la transformación del trabajo¹².

¹² Por ejemplo, en una entrevista, un arquitecto narra que las páginas web han afectado a la tramitación y gestión de la documentación antes las instituciones y a la gestión para la autorización de los permisos de la administración pública, la informática ha facilitado, positiva y negativa a la vez. Los antiguos profesionales no se han adaptado a los nuevos cambios de la tramitación "on line" con la Administración pública de algunas tareas profesionales, no disponen todavía de firmas digitales, no saben configurar navegadores; no manejan la complejidad en la gestión informática. Los arquitectos mayores no se adaptan fácilmente a los intrínquilos de la navegación por internet ni a los procesos de carga de la documentación en las páginas web de la Administración Pública para realizar los trámites de permisos pertinentes. Pero los jóvenes ven como una ventaja que la administración tienda a informatizar los procesos de autorización, así como la gestión "on line" para la tramitación y certificación

A la pregunta sobre si se ha utilizado servicios online para comprar o vender servicios o bien se ha utilizado plataformas profesionales, el 70% dice que la han utilizado para vender servicios, no para comprar servicios, para comprar servicios se rigen probablemente por la confianza, y los que la han utilizado en los dos sentidos, para comprar y vender, sólo el 11%. Un aspecto de notable interés es la utilización de las plataformas digitales como una forma de tener ingresos suplementarios, nos dicen el 56% de los encuestados de UPTA, razón por la cual podría estar produciéndose la generación de actividad como trabajadores autónomos por horas o a tiempo parcial para mejorar los ingresos, mientras la otra parte de la jornada laboral se lleva a cabo en otra empresa y mediante otra forma contractual.

Por otro lado, la utilización más importante de las plataformas es para encontrar nuevos clientes, nos dicen el 64% los mismos encuestado. Esta es una forma extendida que también confirma los hallazgos de Huws y otros (2016). Otro aspecto importante es la utilización de las plataformas digitales para la reducción de precios, según dice el 26% de los encuestados. Y, finalmente también un 19% de los encuestados expresan que las plataformas no ofrecen mejor calidad en el trabajo.

4.4.11. Formas por las cuales habitualmente se obtienen clientes

Para los trabajadores autónomos de UPTA (España) la forma dominante de encontrar clientes (24%) es a través del contacto personal, porque éste aspecto es clave para generar confianza con el cliente e incluso relaciones de fidelización del cliente. Esta interpretación es importante para no mitificar el papel de las TIC y de las plataformas: tan sólo un 7% dicen encontrar clientes a través de plataformas y portales en internet. En consecuencia sigue siendo importante las vías tradicionales, la proximidad, como es a través de la promoción y presentación personal, o bien a través de redes de amigos (9%), vecinos y parentesco. A lo cual habría que añadir otras formas de contactar cliente mediante anuncios en los medios de comunicación (6%) y finalmente a través agencias profesionales especializadas (4%). En Italia los

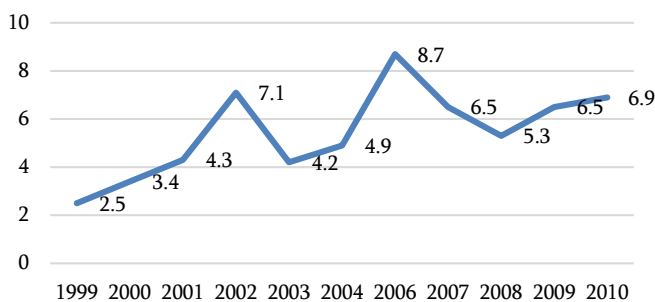
de obras y actividades. Esta tendencia será aún más marcada en los próximos años.

resultados son más o menos similares. En resumen, en contra de lo que sostiene Rocha (2017), ni el tamaño de la empresa ni la condición de autónomo parecen constituir un obstáculo para la expansión de la economía digital de plataformas. De hecho, los datos de European Labour Force Survey, indica que el número de “frelancer” en la economía de plataformas en España ha pasado del 8% en 2005 al 12% en 2015 (citado por Eichhorst, Hinte, Rinne y Tobsch, 2016).

4.5. Objetivo específico 3. Asociación, representación y demandas

En general las tasas de participación de los I-Pross en asociaciones, colegios profesionales, organizaciones sindicales y empresariales son muy bajas. En España la evolución de las tasas de participación en asociaciones es muy baja según los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo, como se muestra en el gráfico 6.

Gráfico 6. Tasas de participación en asociaciones, colegios profesionales, sindicatos y organizaciones empresariales.



Fuente: Elaboración propia con datos de la ECVT (1999-2010).

Los encuestados por UPTA son en su mayoría miembros afiliados a un sindicato (UGT, 55%), pero en su entorno se adhieren trabajadores profesionales autónomos afiliados a coaliciones profesionales (36%) formadas por distintas profesiones y categorías laborales. La pertenencia a asociaciones o colegios profesionales es baja (5%). En Italia, los encuestados por ACTA están afiliados en su mayoría a asociaciones que reúnen a diversas profesiones y categorías (46%), seguida por aquellos que son miembros de un colegio o asociación profesional (36%). Los miembros de un sindicato son pocos (10%). Y en los dos

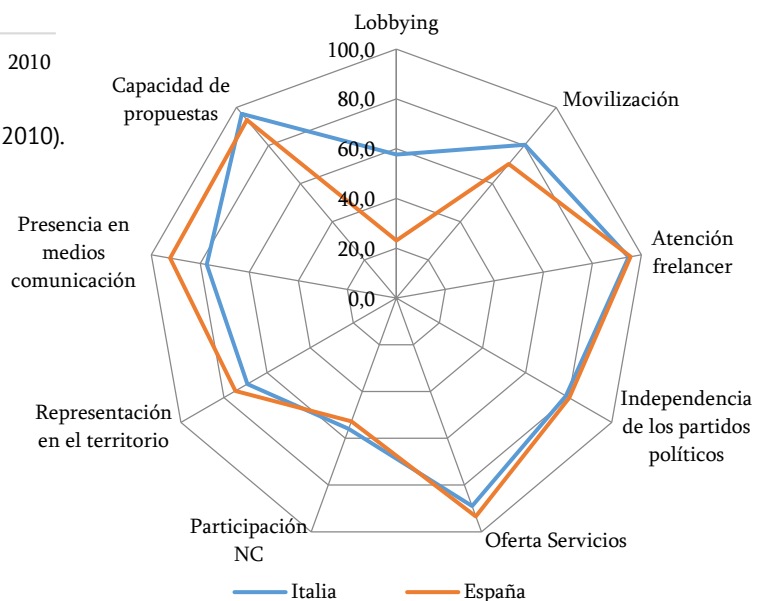
países hay muy pocos encuestados que son miembros de una asociación empresarial.

4.5.12. Demandas de servicios a las organizaciones

En los grupos de discusión realizados tanto en UPTA (España), como en Italia, los I-Pross reclaman la participación de las organizaciones de autónomos en el Diálogo Social y en los Consejos Económicos y Sociales. Estas organizaciones reclaman ser miembros activos de la negociación socio-económicas, lo que refleja un mundo laboral complejo, plural y diverso que va más allá de la representación sindical tradicional (Rodríguez y Pérez del Prado, 2018).

En relación a lo que solicitan los trabajadores autónomos profesionales a las organizaciones que están afiliadas son casi similares en España e Italia. Les piden capacidad para hacer propuestas, oferta de servicios, atención personalizada a los I-Pross, independencia de los partidos políticos, capacidad de movilización, presencia en los medios de comunicación y en las páginas webs, representación en el territorio y actividades para actuar como lobbies o grupos de presión (ver gráfico 7).

Gráfico 7. Demanda de los afiliados a sus organizaciones de representación



Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

Los servicios que piden los afiliados son más o menos similares en los dos países, tales como consultoría sobre impuestos, asuntos administrativos, asuntos legales y jubilaciones, servicios de asistencia mutua, información actualizada, formación profesional, facilitar contacto con los clientes, facilitar contacto con los colegas, información sobre descuentos y beneficios, entre otros. Es decir, hay demandas de servicios que tienen una lógica orientada hacia la profesión, pero también hay otra demanda de servicios con orientación hacia la protección social de los trabajadores autónomos, una lógica que se acerca a la tradicional de los sindicatos, como son las pensiones (ver tabla 5).

Tabla 5. ¿Qué servicios debería prestar la organización o asociación profesional?

	Italia	España
Formación y reciclaje	76	92,3
Facilitar encuentros con clientes	62,2	67
Facilitar intercambio entre colegas	86,1	57,1
Descuentos y beneficios	73,9	76,9
Información y actualización	94,8	94,5
Consultoría sobre impuestos, administración, asesoramiento legal, jubilación, etc.	95,4	82,4
Servicios Mutualizados	73,6	62,6
Paquetes de Seguros	73,9	

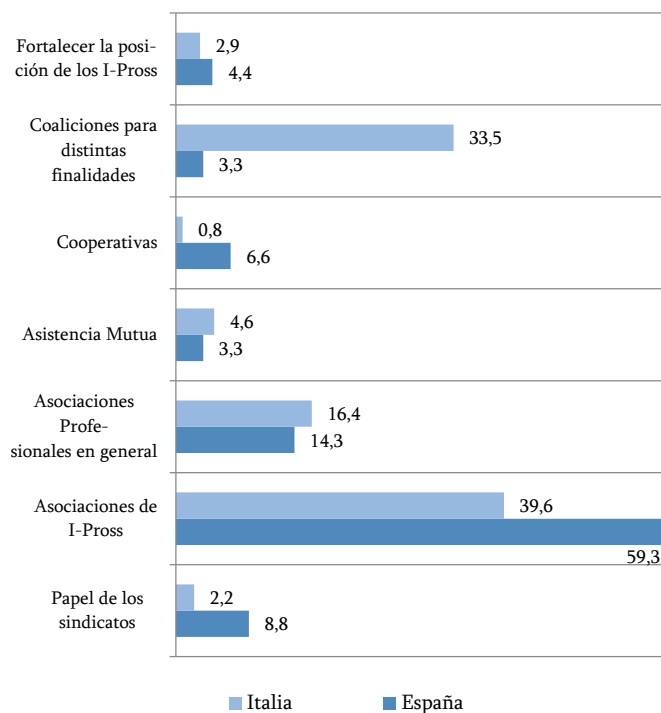
Fuente: Fuente: I-Wire Project. Elaboración propia

En España el 24% dicen que su organización les apoya, otro porcentaje igual dicen que no y un 52% dicen que les gustaría sentirse apoyados. En Italia el 46% de los afiliados sienten que su organización les presta apoyo, un 34% señalan que les gustaría tener apoyo y un 19% dicen no sentir apoyo de la organización. La gestión del descontento es un problema recurrente en los estudios de las organizaciones.

En relación a las opciones estratégicas, los trabajadores autónomos profesionales en Italia y en España tienen preferencias muy parecidas sobre los aspectos más importantes que se deberían mejorar. Consideran que se tendría que mejorar el papel de las asociaciones de I-Pross, el papel de las asociaciones profesionales, la asistencia mutua y en menor medida el papel de los sindicatos. Don-

de hay mayores diferencias es en la mejora de las coaliciones profesionales y en el papel de las cooperativas (ver gráfico 8).

Gráfico 8. Opciones estratégicas que se deberían mejorar



Fuente: I-Wire Project.

Una de las reclamaciones que hacen los I-Pross a sus organizaciones es la formación profesional.¹³ En Italia este es un servicio ofrecido especialmente por las organizaciones y asociaciones profesionales. En menor medida es también importante en la oferta de las organizaciones y asociaciones profesionales. Pero la mayor parte de las opciones de formación son resultados de decisiones personales de los propios trabajadores autónomos. Otras veces es requerida por los clientes y otras veces son incluso ofertadas por los propios clientes.

¹³ La demanda de formación es un hallazgo confirmado también por la investigación de Rodríguez y Pérez del Prado (2018), quienes han puesto de relieve que las empresas tecnológicas dependen de la formación de sus empleadas, pero la satisfacción de la formación viene básicamente de la Administración Pública y de la auto-formación.

4.5.13. Representación colectiva

En general en los servicios las tasas de representación sindical son bajas en el Sur de Europa (Gasparri y Tassinari, 2018). En el estudio cualitativo, advierte Manuela Samek (2018), que los trabajadores autónomos representan un desafío para la representación de los sindicatos porque no se les puede aplicar la cobertura de la negociación colectiva. Pero también los nuevos trabajadores autónomos tienen pocos incentivos para asociarse con sus colegas. Entre las explicaciones posibles los principales obstáculos para su asociación son: 1) su heterogeneidad y dispersión; 2) la individualización de su relación de trabajo; 3) el hecho de que los propios trabajadores autónomos compiten entre sí; 4) y la dificultad de los sindicatos para organizar nuevas formas de representación.

La encuesta realizada por el Proyecto I-Wire nos muestra la diversidad de formas de representación de los trabajadores autónomos denominados I-Pross, es decir, de los trabajadores autónomos profesionales y cualificados. En España sólo un 5,5% figuran en asociaciones profesionales, lejos de los datos de otros países.¹⁴ Por ejemplo, en Alemania los autónomos que figuran en asociaciones profesionales con un perfil definido representan al 64,5%; en Francia el 24,5%; y en Italia el 20%. Probablemente ello se explique por la propia estructura productiva del país. En España es relevante (38,5%) la organización en coaliciones profesionales, con diferentes tipos de actividades y de profesiones. La participación en organizaciones sindicales es alta también en este país (58,2%)¹⁵, debido a la abundancia de falsos traba-

adores autónomos. Otra forma de participación es a través de asociaciones empresariales, de las cuales dependen las organizaciones de trabajadores autónomos, por ejemplo, esta forma de vinculación es más alta en Francia (8,5%) y en Alemania (5,2%). En definitiva, el modo de participación en la representación colectiva es complejo: en asociaciones profesionales, en coaliciones profesionales, en sindicatos, en cooperativas y en organizaciones empresariales.

El motivo de la afiliación a UPTA ha sido muy diversificado, tales como por la presencia en los medios de comunicación (14%); por la realización de hacer propuestas de mejora (14%); por los servicios ofrecidos (14%); por asesorar a los trabajadores “freelance” (14%); por la presencia en el territorio (11%); por la capacidad de movilización (10%); y por participar en la negociación colectiva (8%). Los motivos que llevan a los trabajadores autónomos cualificados a vincularse y participar en las organizaciones colectivas son diversos, lo que también está relacionado con una diversidad de problemas que oscilan entre las formas de representación empresarial, representación sindical y representación profesional. Elocuencia de esta complejidad es el orden de problemas que detectan y por los cuáles piden servicios a sus organizaciones de representación colectiva.

En efecto, los trabajadores autónomos encuestados por UPTA en España consideran que los principales problemas con los que se encuentran son: 1) conseguir que paguen los clientes a los cuales se les ha prestado sus servicios profesionales (40,7%); 2) la baja compensación económica (30,8%); 3) el escaso margen de tiempo que tienen para realizar un encargo de trabajo; 4) la pérdida de clientes (25,3%); 5) la existencia de una fuerte competición en la oferta del mercado de servicios profesionales; 6) el alto coste de la protección de la seguridad social (20,9%); 7) la demanda de formación y reciclaje profesional (19,8%); 8) las dificultades de acceso al crédito (16,5%); y 10) la solidaridad.

Por otra parte, hay además otras lista de reclamaciones relacionadas con la protección social, la percepción de los trabajadores autónomos cualificados es que se sienten protegidos (79%) por la Seguridad Social en caso de enfermedad, lo que en España se explica también por la cobertura general del sistema; en menor medida se sienten pro-

¹⁴ Estos datos se pueden confrontar con la Encuesta de Condiciones de Vida y Trabajo para el conjunto de los autónomos, que en el año 2010 indicaba que un 14% de los trabajadores autónomos estaban afiliados a asociaciones profesionales, otro 14% eran miembros de organizaciones empresariales y sindicales y la mayoría (73%) no pertenecía a ninguna organización, asociación o colegio profesional.

¹⁵ Las respuestas se refieren sólo a miembros afiliados a las organizaciones que han pasado la encuesta a sus miembros. Por ejemplo, en el caso de UPTA dicho 52% se refiere a trabajadores afiliados al sindicato UGT. Por tanto, el sindicato deriva hacia UPTA a los trabajadores autónomos, pero también en UPTA hay otros trabajadores autónomos que no están afiliados al sindicato UGT.

tegidos en caso de accidente (59,3%); aún menos protegido por maternidad/paternidad (37,4%); todavía menos por las pensiones de jubilación — dado que la práctica es cotizar por el nivel mínimo a RETA— y todavía menos protegido en caso de desempleo (26,4%), dado que la cuota para pagar la protección por desempleo se cotiza aparte y muchos de los trabajadores autónomos no cotizan por este concepto en España.

Para estos trabajadores autónomos cualificados hay una serie de demandas profesionales importantes, lo que les diferencia de los trabajadores de baja cualificación. El requerimiento profesional más común es que tenga experiencia en su campo profesional (51,6%); que tenga habilidades de cualificación técnica (47%); creatividad (24%). Pero sin embargo les preocupa, a veces, el riesgo de obsolescencia profesional (43%). Por estas razones le demanda a sus organizaciones de representación colectiva la provisión de formación y reciclaje profesional, la provisión de información sobre los avances técnicos. Es decir, piden cosas diferentes que los tradicionales afiliados a los sindicatos. Entre las cosas diferentes están también asesoramiento fiscal, información sobre el mercado, formar coaliciones con otras profesiones, fomentar el cooperativismo, cuotas contributivas a la seguridad social diferenciadas y acorde con su peculiaridad profesional, entre otras. Y, en cuanto a demandas comunes con otros trabajadores afiliados tradicionalmente a los sindicatos, piden más protección social, protección por desempleo, seguridad, mejora de las pensiones, pro-

tección y regulación del mercado de trabajo, establecimiento de salarios mínimo, entre otras. Podríamos entender que los trabajadores autónomos cualificados piden una suerte de “parasindicalismo” (*cuasi-unions*), que ofrezca protección colectiva a la vez que ampare actividades profesionales individualizadas (ver tabla 6).

En España desde hace años los trabajadores autónomos han estado negociando con el gobierno la manera de regular sus formas de representación colectiva, pero este ha sido siempre un asunto complejo y controvertido, porque oscilan entre formas de organización de tipo empresarial, formas de representación de intereses profesionales y otras veces adquieren formas de representación sindical (especialmente los falsos autónomos). Para las grandes organizaciones empresariales, los trabajadores autónomos han sido considerados como “emprendedores”, idea también impulsada con la política de “emprendimiento” del gobierno liberal-conservador.

4.5.14. Organización y estrategias en perspectiva comparada

Un hecho novedoso es que crecen nuevas organizaciones, asociaciones, cooperativas, para sindicatos y organizaciones para-empresariales formadas por I-Pross. En este sentido, Morí y Semenza (2018a), constatan a través de estudios de casos que el establecimiento de organizaciones de representación colectiva para los trabajadores autónomos en un fenómeno cuasi reciente, de los

Tabla 6. Comparativa de demandas de acción en los “cuasi-unions”

“Cuasi-unions”: doble lógica de la acción	
Demanda de acción como emprendedor: perspectiva individualista	Demanda de acción colectiva: protección solidaria
Formación profesional y reciclaje	Participación en el Diálogo Social
Información sobre oportunidades y mercado	Negociación cuotas contributivas a la Seguridad Social
Asesoramiento profesional, contable, administrativo	Servicios de Mutualidad laboral
Asesoramiento fiscal	Legislación para regular mercados
Contacto con clientes, preparación encuentros con otros profesionales	Protección social en caso desocupación
Garantías de pago de los clientes	Protección por accidentes laborales
Acción como lobbies para influir en decisiones políticas	Protección baja por enfermedad
	Protección pensiones por jubilación

Fuente: Elaboración propia.

últimos 15 años. Por ello, es relevante la fecha de creación de dichas organizaciones, como Supermarkt (para artistas) en 2012 en Alemania. En Italia ACTA, Asociación de profesionales freelance, nacida en 2004, y considerada como “cuasi-sindicato”¹⁶, Vivace, nacida en 2015 bajo el paraguas del sindicato Confederación Italiana de sindicatos de trabajadores (CISL), considerada como “community on line” (presta servicios de asesoramiento profesional)¹⁷ y la asociación de Independent Precarious Workers, nacida en 2013. Los sindicatos también han revitalizado sus organizaciones de trabajadores autónomos, como consecuencia del aumento de los falsos autónomos o bien directamente porque los trabajadores autónomos reales demandan actividades y reivindicaciones específicas.

4.5.15. Estrategias para-sindicales

Los sindicatos han venido propiciando la creación de nuevas organizaciones separadas, en las cuales participan de forma indirecta (en el patronato) para no ofrecer una imagen de vinculación y de “politización”. En ese sentido se califican de organizaciones “top-down”, porque parte la iniciativa de estructuras sindicales o empresariales ya existentes previamente.¹⁸ Ejemplo de ello es el caso de Plataform Union impulsada por la CFDT en Francia; Vivace (Italia), donde el sindicato CILS¹⁹ sólo participa en el patronato. O como el caso de UPTA, cuya organización está también separada de UGT. Estas organizaciones tienen una base nacional, con sedes propias en las regiones. En cierto modo estas organizaciones están en un espectro político de centro-izquierda, moderado, y se le conocen como “organizaciones afiliadas” (Mori y Semenza, 2018b).²⁰ Estas nuevas organizaciones se

denominan como de “segunda generación”²¹ y forman “cuasi-unions (para sindicatos) porque intentan representar a los nuevos trabajadores de la economía digital y de las nuevas tecnologías de la información y comunicación y agrupa a distintas ocupaciones profesionales; su orientación “para-sindical” les lleva a priorizar la mejora de las condiciones de trabajo, la regulación de la protección social en materia de pensiones y desempleo. En una palabra, tiene una orientación estratégica hacia los derechos sociales. Esta necesidad de orientación en términos de protección social es especialmente acuciante y necesaria cuando existen en dichas organizaciones un alto volumen de “falsos autónomos” y por consiguiente existen necesidades de acción para influir en la negociación colectiva o en el Diálogo Social.

No obstante, la intervención en la negociación colectiva es una materia difícil para estas organizaciones de trabajadores autónomos, porque sus relaciones con las empresas son “relaciones mercantiles”, aunque hay algunas experiencias en la regulación de la retribución mínima, como es el caso de la Unión de Músicos en el Reino Unido que han logrado que el mínimo de horas a pagar por los contratantes (empresarios, medios de comunicación, televisiones, instituciones y Administración Pública) sea de 3 horas (Mori y Semenza, 2018b). Pero inmediatamente también hay otras materias que requieren la intervención colectiva, tales como la regulación de la actividad profesional, las condiciones y obligaciones de pago, las contribuciones fiscales, etc.

4.5.16. Estrategias para-empresariales

Por otra parte, también aquí habría que considerar otras asociaciones de trabajadores autónomos organizadas bajo el paraguas de las organizaciones empresariales. Muchas de estas organizaciones tiene una orientación diferente, más claramente de acción como lobbies, como grupos de intereses

como una organización interna particular, por ejemplo este es el caso de CCOO, que organiza a los trabajadores en el sindicato TRADE, o bien Ver.di Selbständige (Alemania) que organiza a los trabajadores autónomos sin empleados, así como a los “falsos autónomos”.

²¹ Véase “Manifeso dei laboratori di second generazione”, ACTA, <http://www.actarete.it>

¹⁶ ACTA <http://www.actainrete.it/chi-siamo/>

¹⁷ Vivace, <http://www.vivaceonline.it/category/blog/>

¹⁸ En otros casos, la propia estructura de los sindicatos acoge a los trabajadores autónomos como una organización interna particular. Es el caso de CCOO, que organiza a los trabajadores en el sindicato TRADE, o bien Ver.di Selbständige (Alemania) que organiza a los trabajadores autónomos sin empleados, así como a los “falsos autónomos”.

¹⁹ Confederazione Italiana di Lavoratori.

²⁰ Por el contrario, en otros casos la propia estructura de los sindicatos acoge a los trabajadores autónomos

profesionales orientados a influir en las decisiones políticas, en la regulación de las profesiones y en sus actividades, además de tratar de influir en la regulación de la fiscalidad, de la seguridad social y de las pensiones. Esta orientación hacia el “lobbying” profesional también se encuentra en las organizaciones de trabajadores autónomos “para-sindicales” (*cuasi-unions*).

4.5.17. Protección social

En España el 60% de los trabajadores autónomos declaran a Hacienda ingresos inferiores a los 14.000 euros anuales (UPTA, 2018), lo que refleja el grado de precariedad, pero también que una parte de su actividad probablemente se hace a la sombra de la economía sumergida. No obstante hay que señalar que hay una diferencia en las tasas contributivas para la Hacienda Pública. Los trabajadores autónomos que trabajan solos pagan hasta un máximo del 25%, mientras que los que figuran como sociedad mercantil contribuyen de forma progresiva hasta un máximo del 48%.

Por otra parte, la franja de contribución a la Seguridad Social establece una base mínima de 919 euros por mes hasta un máximo de 3.751 euros (en 2017). Estas dos cantidades son las referencias para la contribución de los trabajadores a la Seguridad Social, sobre dichas cantidades se aplica un 29,80% como pago de cuota para obtener los beneficios de protección de la seguridad social. Los trabajadores autónomos escogen la contribución más apropiada para sus ingresos, aunque por lo general tienden a escoger la banda baja (la mínima), lo que muchas veces no está acorde con sus ingresos económicos reales. Indicativo de las dificultades que tienen los autónomos para pagar las cuotas de la seguridad social es la siguiente estimación: más de 600 mil trabajadores autónomos no pueden contribuir a la Seguridad Social porque sus actividades no generan suficientes ingresos, o bien porque trabajan a media jornada. En otras palabras, sus ingresos son inferiores al Salario Mínimo Interprofesional, establecido en 735 euros en 2017.²²

²² Un reciente estudio pone de relieve que la renta media de los autónomos jubilados es un 27% más baja que la del resto de los jubilados. Es la mayor brecha de la Eurozona, según los datos de la Comisión Europea Encuesta de salud, edad y jubilación (Jorri,

Por ello, los trabajadores autónomos representados por UPTA reclaman: 1) quedar exentos del pago a la Seguridad Social al RETA cuando no alcanzan el SMI; 2) Establecimiento de un pago base de 50 euros a la Seguridad Social; 3) La posibilidad de que la contribución considere una parte proporcional por el hecho de trabajar a tiempo parcial, como ya fue aprobada por el Parlamento nacional en 2011 pero todavía no implementada; 4) Establecer dos grupos de contribución al RETA, uno para aquellos que tienen ingresos inferiores a 40.000 anuales y otro para quienes tengan ingresos superiores.

4.5.18. Pensiones

Uno de los problemas que se derivan para estos trabajadores autónomos es que sus pensiones por jubilación serán relativamente bajas por el hecho de haber contribuido en la banda baja de la seguridad social, como se subraya en el grupo de discusión de UPTA. No obstante, una estrategia bastante común entre los trabajadores autónomos es aumentar sus cotizaciones al RETA (Régimen Especial Trabajadores Autónomos) en los últimos 15 años para mejorar sus futuras pensiones. Otros incluso se inclinan a suscribir planes de pensiones privadas, política en la cual viene insistiendo el Gobierno del Partido Popular. En este sentido UPTA reclama: 1) Adaptar los incentivos fiscales de los planes de pensiones privadas para aquellos trabajadores que contribuyen al RETA en la base mínima; incrementar anualmente las pensiones mínimas hasta alcanzar el nivel del SMI; 3) Reclamar que los trabajadores autónomos contribuyan en consonancia con sus ingresos económicos reales.

Según los datos de la encuesta se revela una importante diferencia entre España e Italia. En España, a diferencia de Italia, los trabajadores autónomos se sienten protegidos en caso de enfermedad —porque el régimen de la Seguridad Social es

2018), lo que refleja el grado de precarización de los trabajadores autónomos. Esta brecha se da también en otros países, de hecho, la media europea indica que la renta de los trabajadores autónomos jubilados es un 19% inferior a la del resto de los jubilados. Por consiguiente, el riesgo de pobreza de los trabajadores autónomos jubilados se dispara en relación al resto de los jubilados.

universalista— en caso de accidente, por la misma razón o bien porque hay protección de las mutuas privadas, en caso de maternidad algo menos. También en caso de desempleo porque los trabajadores autónomos pueden tener dicha protección si pagan previamente una cuota especial y en caso de jubilación, a pesar de que la contribución a la Seguridad Social es baja, como también lo es la pensión de jubilación. La diferencia queda marcada porque en todas estas variables Italia está notablemente por debajo.

5. Conclusiones

Como hemos señalado al principio, el estudio de caso de UPTA, en perspectiva comparada con ACTA, Vivace y Consejos Profesionales-CGIL, no tiene vocación de generalización estadística. Los datos estadísticos sólo recogen las opiniones de los miembros de las mencionadas organizaciones, lo que nos permite trazar sus perfiles, sus condiciones de trabajo y sus demandas a las organizaciones “para-sindicales” y profesionales que los representan.

En relación a la hipótesis general los datos nos muestra una descripción de los perfiles de los trabajadores profesionales autónomos, cuyas principales características son: 1) trabajadores con alto nivel de estudios y de cualificación profesional; 2) alto grado de independencia profesional, pero con dificultades para gestionar el propio tiempo de trabajo debido a la presión de los clientes y de la carga de trabajo; 3) tendencia hacia la auto-explotación para poder sobrevivir en mercados profesionales muy competitivos; 4) inseguridad jurídica y desprotección respecto al derecho del trabajo colectivo; 5) indefinición status legal: ¿falsos autónomos o autónomos reales?; 6) exposición al riesgo individual, con situación de incertidumbre, especialmente en materia de cobro de sus actividades profesionales; y 7) débiles lazos de asociación y participación en las organizaciones de trabajadores autónomos, lo que nos recuerda al perfil de los trabajadores precarios. Por tanto, podemos intuir que estamos observando un proceso de declive social de profesionales de clases medias que tiende a formar parte del precariado, con condiciones de trabajo inciertas, desreguladas, con escasa protección social y con debilidad asociativa suficiente para impulsar la acción co-

lectiva (Standing, 2014). La precariedad de los I-Pross se refiere a la falta de respeto de las normas de la “decencia” en el trabajo. En otras palabras, trabajo “in-decente”, indigno y en última instancia, injusto, como dirían Prieto y Pérez de Guzmán (2015: 630).

Las características de la ocupación de los I-Pross concuerda con las principales orientaciones de las políticas de ocupación de la Unión Europea: proporcionan flexibilidad, por tanto es previsible que en los próximos años sigan creciendo el número de trabajadores autónomos profesionales porque aportan los ingredientes para una economía competitiva.

Ante la incertidumbre y la precarización, los I-Pross reclaman protección social ante eventualidades como enfermedad, accidentes laborales, bajas maternales, prestación por desempleo y por jubilación. Hoy esta demanda se trata de canalizar, a duras penas, a través de organizaciones nuevas (*cuasi-unions*) surgidas en los últimos 15 años. En la percepción de los trabajadores autónomos se percibe el riesgo de la individualización y de su desprotección social, lo que contrasta con la capacidad de acción colectiva de los trabajadores de las grandes empresas, amparados por comités de empresas, por sindicatos, por convenios colectivos y reglas institucionalizadas.

En la literatura se ha argumentado que el pequeño tamaño de las empresas constituye en España un obstáculo para la difusión de la digitalización, porque en determinadas ramas de actividad —donde hay más presencia de las Pymes— está poco implantada las TIC (Véase Eurofound, 2016; Gasparri y Tassinari, 2018; Rocha, 2017). Sin embargo, este no parece ser el caso de los I-Pross, que por su alto nivel de cualificación profesional utilizan las TIC. Por consiguiente, de cara al futuro, previsiblemente, el desarrollo de la tecnología y la economía digital influirá aún más en el proceso de descentralización, subcontratación e individualización de las relaciones de trabajo (Todolí, 2017).

Este proceso representa un obstáculo para las formas de organización profesional, sindical y de asociación para estos trabajadores. Los trabajadores autónomos I-Pross piden a sus organizaciones la provisión de servicios de asesoramiento, formación profesional, actualización de la información

legal y económica, hacer funciones de lobbying, de presión sobre las instituciones políticas, pero también demandan acciones políticas de cobertura social, tales como protección en caso de desocupación, pensiones de jubilación, protección sanitaria y cobertura de bajas por accidentes, entre otras cuestiones. En cierto modo, podemos concluir que son “cuasi-unions” (Sinibaldini 2018), porque reclaman servicios profesionales con lógica muy individualizada (de hecho, valoran mucho su autonomía profesional), pero también reclaman protección social con rasgos colectivos y solidarios ante el creciente riesgo de precarización. Los I-Pross están en la “Zona Gris”, entre el individualismo profesional y la demanda de protección colectiva. En resumen, Molina y Guardiancich (2018: 42) apuntan que: 1) la negociación colectiva para los trabajadores autónomos tiende a ser multi-empresas, dentro de una determinada ocupación profesional; 2) la función de los sindicatos es más bien ofrecer servicios de soporte; 3) la representación sindical se hace sobre el territorio o la rama de actividad y muy poco a nivel de empresa; y 4) la representación sindical es más bien de tipo profesionalizada que de militante activo.

La demanda de protección social en materia de pensiones es una preocupación importante, ya que las pensiones presentes por jubilación son bajas, así como probablemente las futuras pensiones, lo que está relacionado con sus bajas cotizaciones a la Seguridad social. Los autónomos tienden a cotizar en los tramos bajos de la Seguridad Social porque también sus ingresos son relativamente bajos para una parte importante de ellos, o bien porque no tienen continuidad en los ingresos económicos. En contrapunto, para paliar estos problemas de las futuras pensiones los trabajadores autónomos (que pueden) tienden a cotizar en un tramo superior durante los últimos años de su carrera profesional.

Como se ha demostrado con los I-Pross, las nuevas formas de ocupación cuestionan la protección laboral y social de los trabajadores, cuestiona la regulación del trabajo subordinado, lo que lleva a plantear la necesidad de revisar la protección legal del trabajo ante la creciente incertidumbre en la era de Internet.

En suma, las nuevas formas de ocupación de la economía digital parecen tender hacia la polariza-

ción de las cualificaciones profesionales, por lo cual es de esperar que encontremos perfiles profesionales y relaciones laborales muy diferentes. Hoy se admite (CES, 2017) que la economía digital tiene un efecto sobre la polarización de las cualificaciones: por un lado, una tendencia hacia la recualificación de determinados perfiles profesionales y, por otro lado, hacia la descualificación y simplificación de otras tareas. Este complejo proceso de polarización de las cualificaciones, acompañado por la descentralización y subcontratación contribuye a la precarización de los profesionales independientes y, con ello, al vaciamiento de las clases medias.

Referencias

- ACTA (2017): *The role of Quasi-Unions*. Milan. <http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2017/01/Presentation-Quasi-unions-ACTA.pdf> Consultado 15 febrero 201
- ACTA (2018): *I-Wire. Survey's Results*. Milan: ACTA. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/03/i-wireconf-ppp_ACTA.pdf Consultado 21 de Abril 2018
- Barreiro, Belén (2017): *La sociedad que queremos*. Madrid: Planeta.
- CCOO (2018): *Informe CCOO: encuesta economía digital. L'Omnibus de Gesop*. Barcelona: CCOO
- CES (2017): *La digitalización de la economía*. Madrid: Consejo Económico y Social
- De Groen, Willem Pieter; Maselli, Ilaria (2016): “The impact of collaborative economy on the labour market”. *Ceps special report*. Brussels: Center for European Policies Studies
- De Stefano, Valerio (2016): *The rise of just-in-time workforce*. *International Labour Office*.
- Drohokoupil, Jan; Fabo, Brian (2017): “Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos”. *Gaceta Sindical*, 29; 57-97.
- Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena (2016): “How Big is the Gig Economy? Assessing the Preliminary Evidence on the Effects of digitalisation on the Labour Market”. Bonn.: Institute for the Study of Labour. IZA. *Policy Paper nº 117* <http://ftp.iza.org/pp117.pdf> Consultado 28-04-2018

- Eurofound (2015): *New forms of employment*. Luxembourg: Publication Office of European Union.
- Eurofound (2016): *Survey of Quality of Life and Work*. Dublin: European Foundation
- European Commission (2018): "Proposal of Council Recommendation on access to social protection for workers and the self-employed" (SWD-2018- 79 final). Strasbourg.
<http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19175>
- Gasparri, Stefano; Tassinari, Arianna (2018): *Shapping industrial relations in a digitalising services industry: regional report for Southern Europe*. Wien: Zentrum Für Soziale Innovation
- Huws, Ursula; Spencer, Neil H.; Syrdal, Dag S.; Holts, Kaire (2016): *Work in the European Gig Economy*. London: Foundation for European Progressive Studies. University of Herfordshire
- Huws, Ursula; Spencer, Neil; Joyce, Simon (2017): *Crowd work in Europe*. Brussels: Uni Europe. Global Union.
- ILO (2006). *R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198). Recommendation concerning the employment relationship*. 95th ILC session: Génova. Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEX-PUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535
- Jorin, Javier (2018): "Los autónomos españoles que se jubilan son los que menos cobran de Europa". *El Confidencial*,
https://www.elconfidencial.com/economia/2018-04-30/autonomos-pension-jubilacion-retas-menor-cobran-europa_1557680/ Consultado el 1-05-2018
- Molina, Oscar; Guardiancich, Igor (2018): *Organising representeing hard-to-organise workers: Implication for Turkey*. Geneve: ILO.
- Mori, Anna; Semenza, Renata (2018a): "Transversal analysis of case studies" *Independent Workers and Industrial Relations in Europe*.
<http://www.i-wire.eu/outputs/> Consultado 23 abril 2018
- Mori, Anna; Semenza, Renata (2018b): "Self-employed professionals in the European labour market. A Comparison between Italy, Germany and the UK". *Transfer: European Review of Labour and Research*.
<http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1024258918761564> Consultado 25 marzo 2018.
- Ortiz, Pilar (2018): "La construcción del discurso político del emprendimiento en España. Realidad e ideología". *Papers. Revista de Sociología*, 103 (2), 229-253
<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2368>
- Prieto, Carlos; Pérez de Guzmán, Sofía (2015): "La precarización del empleo en el marco de la norma flexible empresarial del empleo". En Cristóbal Torres (Ed.), *España 2015: situación social* (pp. 629-639). Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Rapelli, Stephne (2012): *European I-Pross: A study*. UK: Professional Contractors Group (PCG).
- Rocha, Fernando (2017): "El trabajo autónomo económicamente dependiente en España. Diagnóstico y propuestas de actuación." *Revista de Derecho de la Seguridad Social*, 10, 301-326.
- Rodriguez, María Luz; Pérez del Prado, Daniel (2018): *Economía digital: su impacto sobre la condiciones de trabajo y empleo. Estudio de caso sobre dos empresas de base tecnológica*. Madrid: Fundación para el Diálogo Social.
http://fdialogosocial.org/public/upload/2/23_FdS_Economia-digital-impacto-condiciones-trabajo-y-empleo_2017_final.pdf Consultado 1-5-2018
- Samek, Manuela (2018): "The role of trade Unions". *I-Wire Project*. http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/i-wire_WP1_D1.3_trade-unions.pdf Consultado 23 abril 2018
- Sinibaldi, Elena (2018): *Mapping cuasi-unions*.
http://www.i-wire.eu/wp-content/uploads/2018/02/I-WIRE-Project_WP1_D1.3_Quasi-Unions.pdf Consultado 23 abril 2018
- Smith, Rebecca; Leberstein, Sara (2015): *Rights on Demand: ensuring Workplace Standars and Workers Security in the On-Demand Economy*. National Employment Law Project. NEL National Office
<https://www.nelp.org/publication/rights-on-demand/> Consultado en diciembre 2017
- Standing, Guy (2013): *El precariado*. Madrid: Capitan Swing
- Standing, Guy (2014): "Por qué el precariado no es un «concepto espurio»". *Sociología del Trabajo*, 82, 7-15.
- Todolí-Signes, Adrian (2017): "The gig economy: employee, self-employed or the need for a special employment regulation?" *Transfer: European Review of Labour and Research*, 23 (2), 193-216. <https://doi.org/10.1177/1024258917701381>

UPTA (2010): *El trabajo autónomo en el modelo social europeo y en el reordenamiento jurídico de la UE en la Estrategia de Lisboa después de 2010*. Madrid: UPTA

UPTA, ASTREES, ISF-IRES, CITUB, EFBWW, AN-MEYA (2014): *Trabajadores Autónomos Económicamente Dependientes (TRADES): Medición estadística, desafíos y oportunidades*, Report of the Trade Project

Valenduc, Gerard; Vendramin, Patricia (2017): "Digitalización, between disruption and evolution". *Transfer*, 23 (2), 121-135.
<https://doi.org/10.1177/1024258917701379>

Vodafone (2016): *Análisis de la digitalización de Autónomos y PYMES. España 2016*.
<http://porquetienesqueestar.vodafone.es/wp-content/uploads/2016/09/informe-digitalizacion-pymes-autonomos-vodafone.pdf>
Consultado 5 de mayo 2018.

CALL CENTER EN MÉXICO: DINÁMICAS DEL TRABAJO Y EL EMPLEO

CALL CENTERS IN MÉXICO: DYNAMICS OF WORK AND EMPLOYMENT

Alfredo Hualde

El Colegio de la Frontera Norte

Jordy Micheli

Universidad Autónoma Metropolitana Azcapotzalco

ahualde@colef.mx | jordy.micheli@gmail.com

Resumen

Desde la década de los noventa el empleo en los *call center* en México supone una fuente de trabajo para jóvenes con bachillerato o estudios universitarios en las principales ciudades mexicanas. En este trabajo damos cuenta de una relativa diversidad de la mano de obra y de las características de la precariedad en un sector adscrito a la economía formal en donde, sin embargo, se han documentado prácticas laborales irregulares o al margen de la legalidad. A pesar de lo anterior, en un contexto de mercados laborales precarios, los *call center* aparecen como un "refugio" para ciertos jóvenes, para profesionales que han sufrido despidos y para emigrantes mexicanos deportados de Estados Unidos.

Palabras clave: *Call center*; Precariedad; Trabajo y empleo; Tecnologías de la información; Economía de servicios

Abstract

Since the nineties, employment in call centers in Mexico has been a source of work for young people with baccalaureate or university studies in the main Mexican cities. In this work we report a relative diversity of the workforce and the characteristics of precariousness in a sector attached to the formal economy where, nevertheless, irregular labor practices have been documented, regardless of legality. Despite the above, in a context of precarious labor markets, call centers appear as a "refuge" for certain young people, for professionals who have suffered layoffs and for Mexican emigrants deported from the United States.

Keywords: Call center; Precariousness; Work and employment; Information technologies; Services economy



Sumario

1. Introducción	258
2. La expansión de los <i>call center</i> y su importancia en América Latina	259
3. Los <i>call center</i> en México	261
4. El trabajo y el empleo en los <i>call center</i>	263
4.1. Salarios e ingresos	264
5. Más trabajo que empleo	265
6. Reflexiones finales	266
Referencias	268

Referencia normalizada

Hualde, Alfredo; Micheli, Jordy (2018): "Call center en México: dinámicas del trabajo y el empleo". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 257-269. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.76>

1. Introducción

Desde los años noventa en distintos países del mundo se produce un crecimiento de los servicios a las empresas y a los mercados utilizando la voz y el teléfono como medio de transmisión. Este tipo de servicios, que datan al menos de los años sesenta, crecieron sustancialmente en el contexto de la globalización, aprovechando un conjunto de tecnologías como la distribución automática de llamadas y posteriormente la web y las tecnologías relacionadas con las redes sociales. La digitalización de las telecomunicaciones ha sido el motor de la expansión de estos servicios y su organización en centros de llamadas, conocidos popularmente como *call centers*.

De éstos se destacaba como problema analítico su relación con las Tecnologías de la Información y, al mismo tiempo, la implantación de sistemas de trabajo que evocaban el taylorismo manufacturero, pues se basaban en una estandarización y masividad de los servicios, un control riguroso de los ritmos de trabajo y un pago ligado en cierta medida al número de llamadas realizadas y a su calificación como llamadas de buena o mala calidad. La contratación masiva de jóvenes operadores en muchos de los *call centers*, delineó un cuadro en el que se destacaba, además, la alta rotación en el empleo.

Al extenderse su análisis, este esquema general de los *call centers* quedó matizado por estudios globales, nacionales y estudios de caso. Es necesario precisar que los *call centers* a los que se alude

generalmente son los subcontratados para dar servicios a empresas o a clientes que, a su vez pueden subcontratar la gestión de la mano de obra. Sin embargo, la mayoría de los *call center*, poco estudiados por cierto, son los denominados *call center in house*, departamentos de grandes empresas que cumplen las mismas funciones, pero cuyos operadores suelen tener condiciones similares a los de otros empleados de las empresas. Estos matices quedaron claros en el informe más extenso a nivel mundial publicado a mediados de la década pasada (Holman, Batt y Holtgrewe 2007).

En ese estudio, los autores consideran diferentes los *call center* profesionales (servicios médicos, por ejemplo) de los no profesionales, los destinados a mercados masivos, de los que dan servicio a empresas y, agregamos nosotros, se puede diferenciar los que dan servicios técnicos, de los que venden productos o cobran por servicios, los que hacen encuestas o controlan otros servicios.

Por otro lado, se ha mostrado que los sistemas de métricas para controlar el proceso de trabajo, si bien están regidos por una racionalidad común, tienen expresiones concretas de acuerdo con las culturas laborales, las normas nacionales y un conjunto de particularidades locales o nacionales como los niveles salariales en los mercados de trabajo.

La situación de la industria de *call centers* como ámbito de intersección entre procesos tecnológicos innovadores y estructuras laborales neotayloristas, ha permitido diferentes orientaciones

al estudiarla como fenómeno típico de la economía de servicios. En nuestro texto, nos dirigimos al ámbito laboral y del empleo.

En lo que se refiere a las condiciones de trabajo, los horarios, el ya citado tema del control y la importancia de los bonos en el total del ingreso, son probablemente los temas que más han suscitado la atención de los investigadores. Los horarios flexibles, a veces con jornadas parciales, son los que permiten a los estudiantes estudiar y trabajar al mismo tiempo, pero el pago flexible en función de la cantidad y, sobre todo, de la evaluación de la calidad de las llamadas, es una de las causas más importantes de tensión con los supervisores. El monitoreo estricto sobre los operadores es, a su vez, la causa más importante de *stress* en una actividad que además obliga a los trabajadores a un fuerte control de sus emociones en su trato con clientes que pueden ser agresivos y groseros. En el terreno de las enfermedades profesionales son relativamente frecuentes las afecciones en la voz y los problemas de postura por deficiencias ergonómicas de la estación de trabajo.

En relación con el empleo se ha documentado que algunas empresas, amparadas en sistemas de subcontratación que a veces son confusos para el trabajador, incumplen sus compromisos laborales. Sin embargo, otros aspectos formales como la atención médica son positivamente valorados por los trabajadores. Este conjunto de condiciones se interpretan de manera diversa por los trabajadores en función de su formación educativa, de su trayectoria anterior y de sus expectativas de futuro. En el caso de México, un factor condicionante del trabajo en el *call center* es la precariedad muy generalizada en los mercados de trabajo que, en ocasiones, permite valorar el trabajo en los *call center* como una actividad relativamente positiva, dadas las pocas oportunidades potenciales de empleo.

De acuerdo con las temáticas mencionadas este trabajo pretende ofrecer un panorama del trabajo en los *call centers* de México. Está basado en nuestros textos previos: Arteaga y Micheli (2010); Micheli (2012a; 2012b), Micheli (2014), Hualde y Micheli (2016); Hualde (2017), y agregamos nuevas líneas de trabajo sobre *call centers*.

En la primera sección, se describe el contexto internacional en el que operan los *call centers*,

enfaticando la importancia de este tipo de actividad en América Latina. En la segunda sección se documentan las características de los *call center* en México, la expansión del empleo y su localización geográfica. En la última sección se analizan una serie de temáticas relacionadas con el trabajo y el empleo en los *call center* a partir del trabajo realizado por los autores en distintas ciudades de México. En la última sección incluimos una serie de reflexiones finales.

2. La expansión de los *call center* y su importancia en América Latina

Los *call center* representan una actividad en continua expansión que los convierte en uno de los sectores característicos del uso de las nuevas tecnologías, pero al mismo tiempo, en un *sector emblemático de las incertidumbres creadas por la globalización* (Batt, Holman y Holtgrewe 2009: 454, subrayado nuestro).

La industria de *call centers* ha sido analizada desde diferentes perspectivas. En algunos casos el interés primordial se centra en conocer su lógica de organización en cadenas globales de empresas que operan en régimen de subcontratación en varios países. De esa manera se configura una espacialidad compleja acorde con el concepto general de globalización. En este ámbito de estudios, cobra relevancia la identificación de multinacionales que dominan el mercado de este servicio y que son portadoras de la expansión geográfica basada en deslocalización por salarios y condiciones laborales más competitivos. La segunda perspectiva, tiene como objetivo entender la relación entre las formas de organización de cada establecimiento y las tecnologías que se utilizan lo cual a su vez tiene implicaciones sobre el trabajo. Ello permite a su vez examinar los métodos de control, los ritmos de trabajo, las relaciones entre trabajadores y supervisores, las formas de pago y, en general todos aquellos elementos que se conceptualizan como condiciones de trabajo y empleo.

El primer abordaje remite al hecho de que los servicios ocupan ya un papel predominante en la estructura económica contemporánea en términos

de producción, empleo y dinamismo innovador. El amplio y también heterogéneo sector productivo de los servicios aporta, en las últimas décadas, la parte más relevante del empleo, el valor agregado y el comercio tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo. Según la UNCTAD (2014) los servicios representan alrededor del 71 % del valor agregado mundial, llegando a ser de 75 % en los países desarrollados.

Por tanto, para analizar en una perspectiva actual las condiciones estructurales del desarrollo de países y regiones es necesario comprender la lógica económica de los servicios, captando la diversidad de éstos y su desigual importancia como ámbitos de trabajo en términos de remuneración, calidad del trabajo, productividad, etc., así como su articulación con la manufactura (Cuadrado y Maroto 2006; Pilat y Wolfl 2005).

Su capacidad para dinamizar la productividad del resto de los sectores de las estructuras productivas nacionales y también regionales, además de suavizar los impactos de la crisis económica financiera de 2008, han colocado al sector de los servicios como tema relevante del debate académico y de política económica. Se escribe ya una nueva geografía económica de los países basada en los servicios (Aguayo y Alvarez 2007; Cuadrado y Maroto 2012; García 2011; Illeris 2005) y surgen interrogantes de índole estratégica para cohesionar los servicios con la manufactura en la siempre dinámica e inalcanzada meta del desarrollo.

En el caso de los *call center*, uno de los rasgos llamativos del sector en su conjunto es que las Tecnologías de la Información se relacionan generalmente con sectores de alto valor agregado y prácticas innovadoras. Se ha escrito que “como ninguna otra industria las Tecnologías de la Información simbolizan el potencial innovador del capitalismo moderno” (Lüthje, Hürtgen, Pawlicki y Sproll: 1). Sin embargo, como en otros sectores económicos, la actividad productiva se organiza en cadenas de valor que expresan una jerarquía y una especialización en la división del trabajo. De manera genérica se considera que *Business Process Outsourcing* (BPO) es el nombre del “sector” que suministra funciones y servicios posibilitados por Tecnologías de la Información (ITES) junto con actividades y tareas operativas asociadas (Messenger y Ghosheh 2010: 30). Se menciona que los BPO reflejan una reorganización espacial

de los servicios empresariales dentro de una amplia variedad de cadenas de valor (Messenger y Ghosheh 2010: 16). Por medio de esta reorganización se proporcionan servicios tan diversos como trabajos de contabilidad, servicios legales y médicos o de tarjetas de crédito. En los BPO estos autores distinguen dos tipos de actividad: los servicios de voz (*call center*) y el *back office*, en el que se engloba desde la contabilidad a la gestión de nóminas, tarjetas de crédito y otros¹. Los autores citados precisan que, aunque se ha dado mucha atención al establecimiento de centros de llamadas, el segmento de mayor crecimiento ha sido en realidad el de los servicios empresariales más complejos que suelen requerir calificaciones y conocimientos avanzados, incluyendo Investigación y Desarrollo (I+D) (ibid: 17).

El desarrollo de las Tecnologías de Información ha permitido, con una intensidad y diversificación crecientes, proporcionar servicios en tiempo real, acumular bases de datos de gran magnitud y, en conjunto, aumentar la productividad de las empresas mediante la reducción de costos (Messenger y Ghosheh 2010). Se dice que:

Con las Tecnologías de Información se utiliza una compleja red de sistemas y transferencia de aplicaciones. Se evoluciona así hacia una informática de comunicación donde la información circula por redes y es tratada sucesivamente en diferentes niveles que permiten su enriquecimiento. Se pasa de simples tratamientos contables a *una verdadera gestión de la información y su valoración*” (Cossalter y Venco 2006: 31, subrayado nuestro).

La posibilidad técnica y organizativa de fragmentar los procesos ha propiciado una expansión geográfica de este tipo de servicios tanto en los

¹ La división del trabajo en la cadena de valor da lugar a lo que se ha denominado “funciones de negocios”: diseño, manufactura, comercialización, mantenimiento, relaciones con otros clientes y otros servicios auxiliares como administración, contabilidad, temas legales o los servicios de limpieza. La división de tareas entre empresas a lo largo de la cadena de valor y las formas de organización y asignación de tareas en las empresas remiten a una distribución del conocimiento determinada y a sistemas de reconocimiento, ya sea de forma simbólica o de forma material (ingresos, prestaciones, incentivos, sistemas de carrera, etcétera.)

países desarrollados como hacia países en desarrollo. De ahí, el crecimiento del *outsourcing* (subcontratación del servicio) y del *offshoring* (subcontratación a distancia) que generalmente se traduce en procesos más eficientes y competitivos (Messenger y Ghosheh 2010: 30).

La deslocalización de los servicios de llamadas se inició en Estados Unidos en el sector de las telecomunicaciones (Messenger y Ghosheh 2010: 39). En una primera fase los *call center* se ubicaron en zonas suburbanas o rurales donde contrataban amas de casa para mantener los bajos costos laborales. En la década de los noventa, debido a la escasez de mano de obra calificada y a los avances tecnológicos, se buscaron localizaciones en otros países cercanos como México o Canadá (*nearshoring*) y después se desplazaron a otras localizaciones más alejadas (*offshoring*), de las cuales India ha sido la más exitosa en atraer este tipo de inversión. Similares dinámicas se dieron en los países europeos. Sin embargo, conviene tomar en cuenta que los procesos de deslocalización no han eliminado los empleos de *call center* en Estados Unidos y en otros países desarrollados. Tan solo en el Estado de Texas se calcula que el número de empleados en *call centers* hacia 2016-2017 era de 247 000 empleados en alrededor de 600 *call centers* (Statista s/f).

Los servicios de *offshore* en su conjunto, que representaban en India en el año 2008 alrededor de 2.2 millones de empleos directos, habían alcanzado en el año 2012, 2.8 millones. Se subraya que este país ha experimentado un rápido escalamiento industrial por el cual las empresas se han movido de actividades básicas a servicios sofisticados incluyendo Investigación y Desarrollo (Hernández, Hualde, Mulder y Sauvé 2016).

La prestación global de servicios ha propiciado el aumento del empleo en los países de destino como India o Filipinas, pero también en países latinoamericanos como Brasil, Argentina, Colombia y en algunos países centroamericanos.

En lo que respecta a América Latina se calcula que, en el año 2010, la cifra de negocios de la Industria de IT-BPO alcanzaba 8000 millones de dólares frente a los 5000 millones en Europa del Este, a pesar de que en esta región la instalación se produjo una década más tarde (Tucci 2011, citado por Hernández et al. 2014)

América Latina en su conjunto es un destino importante de la inversión en *call center* (Da Cruz 2014) y ha estado creciendo en los últimos años con la excepción de Argentina, donde, como se verá después, ha disminuido.

Para algunos gobiernos se han convertido además en un nicho de creación de empleo especialmente para jóvenes. Abal (2014: 99-100) menciona las facilidades que en Colombia y Argentina se ha dado a esta industria para su instalación y funcionamiento, desde exenciones fiscales a contratos precarizados subrayando las pugnas entre distintas regiones de este último país para atraer la inversión de los *call center*. Da Cruz (2014: 206) señala ventajas fiscales en México en tanto que en Panamá y El Salvador se implementaron programas para mejorar las competencias informáticas y de inglés. En este último país, Da Cruz menciona la existencia de un programa para atraer temporalmente a los hijos de los migrantes salvadoreños que viven en Estados Unidos.

Argentina resulta un caso interesante por la caída experimentada en el empleo de 70 000 empleos en el 2008 a 56 200 a finales del año 2012. Entre las causas de este declive se citan la apreciación del peso argentino frente al dólar, el mejoramiento del nivel salarial y avances muy significativos en la protección de derechos laborales y en la creación de empleos (Del Bono y Leite 2016). Según las autoras citadas, Centroamérica y el Caribe son los nuevos polos de servicios offshore donde han comenzado a instalarse las grandes empresas multinacionales de telemarketing. También son notables sin embargo las cifras de Guatemala y República Dominicana, dada la población total de estos países, aún con las reservas con que se deben tomar cifras que provienen de fuentes muy diversas. Con la misma cautela deben tomarse las cifras de salarios. En el Cuadro 1 se muestran los datos de 12 países al respecto.

3. Los *call center* en México

La apertura de la economía mexicana a las corrientes de la globalización a partir del Tratado de Libre Comercio con Estados Unidos y Canadá, en 1994, expuso a muchos sectores económicos a la competencia internacional y, sobre todo estimuló la inversión extranjera. Así, las grandes empresas

Cuadro 1. Empleo y salarios en el sector de call centers para 12 países de América Latina

País	2015	
	Empleos	Salarios (US\$)
Honduras	7000-25,000	450-650
Costa Rica	46,465	600-900
Nicaragua	6726	400-600
Guatemala	35,000-39,000	275-600
El Salvador	17,000-20,000	450-1,100
Panamá	13,000	500-650
Argentina	48,600-50,000	520-1,600
Colombia	50,000	250-500
México	145,131	250-450
Perú	45,000	250-600
Brasil	526,000	250-700
República Dominicana	35,000	500

Fuente: Elaboración propia con base en diversos informes, fuentes hemerográficas y sitios web para la búsqueda de empleo.

tanto las nacionales como las que se incorporaban a la economía nacional, especialmente en el sector de servicios, debieron hacer un uso muy rápido de los *call centers* para competir en sus respectivos mercados. Por ejemplo, bancos, para ofrecer masivamente tarjetas de crédito, compañías aseguradoras, para la oferta de seguros, o la competencia entre empresas telefónicas y posteriormente servicios de internet. Ello originó una fase de rápido crecimiento con débiles bases profesionales en la gestión de los *call centers*.

Ya en el siglo actual, el sector fue abarcando nuevos mercados, aumentando el número de *call centers* y desarrollando nuevas competencias profesionales. Con ello adquirió cada vez más importancia la relocalización dentro del territorio nacional y la competencia por el mercado en lengua inglesa. Ello, contrasta en cierto sentido con la idea de que las empresas de las antiguas metrópolis instalan sus *call center* en los países que fueron antiguas colonias. Aunque ciertamente hay inversión española en México y América Latina, la empresa de *call center* con mayor número de empleados y con once centros laborales en México, es Teleperformance, de capital francés.

Según el Instituto Mexicano de Teleservicios (IMT 2015) los *call centers* ocupaban en México en el año 2104 a 118 323 personas², cuya distribución geográfica es la que se muestra en el cuadro 2 a continuación. Al igual que en otros países, en México el sector financiero y el de telecomunicaciones son los que más han desarrollado este tipo de servicios, pero se advierte una diversificación creciente en el uso de *call center* tanto en las empresas como en algunos organismos públicos³. Generalmente se trata de empleo urbano que en México se concentra principalmente en la Ciudad de México y su zona conurbada, Guadalajara, Monterrey y Tijuana.

Cuadro 2. Distribución geográfica de los *Call centers* en México

Estado	Ejecutivos	% del total de ejecutivos en México	No. De Centros de Contacto
Ciudad de México y zona conurbada	52,766	49	115
Nuevo León (Monterrey Área Metropolitana)	17,257	15	29
Baja California (Mexicali y Tijuana)	7,852	7	12
Jalisco (Guadalajara Área Metropolitana)	7,537	6	15
Sonora (Hermosillo)	4,189	4	9
Puebla	4,674	4	7
Durango	3,100	3	3
Querétaro	2,459	2	8
Aguascalientes	2,600	2	4
Tlaxcala	1,000	1	1
Otros	9,853	7	26
Total	118,323	100	210

Fuente: IMT (2015).

² En el tema de la cantidad de trabajadores de *call centers* que laboran en México, cabe señalar que la fuente comúnmente utilizada es del IMT. En el estudio IMT (2017) realizado a 310 centros de 111 empresas, reporta 168000 empleados.

³ En las empresas, con independencia del sector, es cada vez más frecuente el uso de los *call center* para conocer la opinión del cliente y mejorar la calidad.

En relación con el sexo de la fuerza de trabajo, un estudio del Instituto Mexicano de Teleservicios (2011) en 87 *call center* latinoamericanos —de los cuales 50 se ubicaban en México—, señala un porcentaje mayor de mujeres en la mano de obra empleada: 60 % en los centros *in house* y 80 % en los centros de *outsourcing*.

Otros datos acerca de México dan una idea más precisa del tipo de trabajador que se emplea en este tipo de centros: Los menores de 27 años representan 66 % de los trabajadores empleados y sólo 12 % son mayores de 35 años.⁴ En relación con la escolaridad, se menciona que 54 % se encuentran estudiando en la universidad o han concluido su carrera y 44 % tienen al menos bachillerato. Es decir, prácticamente todos los empleados en *call center*, 98 %, han estudiado al menos bachillerato, aunque el porcentaje de la población mexicana que alcanza dicho nivel de escolaridad es únicamente 27 % (Da Cruz 2014). Otros trabajos indican que hay mayor porcentaje de universitarios en los *call centers* que son departamentos o divisiones de empresas (*in house*) que en los subcontratados, lo cual probablemente se debe que en los *call center in house* hay planes de carrera para los empleados.

En un estudio anterior del mismo Instituto se mencionaba que las estaciones dedicadas al mercado externo son 26 % del total y aproximadamente la mitad de las empresas dedican parte de su actividad a dicho mercado. Los principales mercados externos se distribuían de la siguiente manera: 31 % de las estaciones para Estados Unidos y Canadá, 28 % América del Sur y 20 % Europa. Por cuanto hace a los tipos de mercado hacia los cuales se dirigen las empresas, el mercado financiero está presente en 71 % del total de empresas; el de telecomunicaciones, en 67 % y el comercio en 61 %.

Las tendencias recientes muestran empresas específicas que reorientan su capacidad de interacción e información mediante instalaciones productivas de gran intensidad tecnológica y con uso masivo de fuerza de trabajo, buscando de modo claro cercanía con instituciones educativas para la rápi-

da contratación de trabajadores con la precalificación necesaria. Ese es el caso del Tecnoparque en el Distrito Federal, que da ocupación a aproximadamente 4000 personas y fue inaugurado en 2004, en las cercanías de instituciones de educación superior, como la Universidad Autónoma Metropolitana y el Instituto Politécnico Nacional. La primera empresa en esa instalación de 140 000 m² es el banco HSBC, y le siguieron American Express y Nextel. En la ciudad de Querétaro se inauguró en 2008 el *call center* del banco Santander, con capacidad para 6000 empleados, y en la ciudad de Monterrey en 2012 el nuevo centro de Banorte de 12 000 m² y con capacidad de empleo de 2000 personas, igualmente cercano a la Universidad Autónoma de Nuevo León. Se trata de tres ejemplos que muestran la estrecha relación entre el desarrollo del mercado, el desarrollo urbano y la concentración tecnológica y de fuerza de trabajo en nuevos CC en México. Una tendencia similar es la que representa el Green IT Park, de Ciudad Guzmán, en Jalisco, el cual, con cerca de 11000 m², está habilitado para atender los servicios de CC para las empresas del clúster de Jalisco en materia de tecnologías de información.

4. El trabajo y el empleo en los *call center*

Los *call centers* se asocian de manera recurrente al empleo juvenil y de ahí se infieren algunas de sus características como la alta tasa de rotación, que se explicaría precisamente por la característica de ser una fase etapa temprana en las trayectorias laborales de los empleados. Las estadísticas a escala nacional confirman, aunque con matices, este rasgo de los *call centers*. Sin embargo, tanto en México como en otros países, se detectan en los *call centers* otros grupos de población para los que este tipo de trabajo significa una suerte de refugio por diferentes circunstancias:

— Profesionales, ligados a carreras de ingeniería, administración, sociología e incluso humanidades que o bien fueron despedidos de sus empresas por recortes de personal durante periodos de crisis económicas o, en el caso de carreras de ciencias sociales y humanidades, se toparon con un mercado de trabajo que no les ofrecía oportunidades de empleo. Según el tipo de carrera la posibilidad

⁴ Según el estudio sobre Recursos Humanos del Instituto Mexicano de Telemarketing los operadores son más jóvenes en los centros de *outsourcing* que en los centros *inhouse*.

de aplicar conocimientos especializados es más probable; ello sucede con las ingenierías las carreras ligadas con la informática y las de administración. En las carreras de ciencias sociales y humanidades la “utilidad” de los estudios universitarios es indirecta y a veces inexistente. De todos modos, entre los jóvenes universitarios es donde se detectan principalmente posibilidades de hacer carrera en los *call center* a niveles de supervisor, capacitador u otros puestos de la gerencia media de los *call center*. También es cierto que algunos de estos universitarios no consideran una buena opción el ascenso en los *call center* porque esperan encontrar empleo en algo relacionado con la carrera cursada.

— En la frontera norte, Monterrey y en la ciudad de México, grupos de emigrantes mexicanos deportados, la gran mayoría hombres, con conocimientos de inglés que son contratados masivamente por los *call centers* como operadores bilingües. En un *call center* de Tijuana alrededor del 85 % son deportados. Para algunos de estos deportados el trabajo en *call center* representa la mejor opción en los mercados de trabajo locales donde frecuentemente se les rechaza por considerarlos delincuentes y o drogadictos. Al ser empleados como operadores bilingües sus sueldos son relativamente altos, alrededor de 12 000 pesos o más (Ibarra 2016: 142).

—En los *call center* trabajan también mujeres que de amas de casa pasan a incorporarse al mercado de trabajo por que son madres solteras o tienen hijos enfermos que pueden ser atendidos en el Seguro Social gracias al empleo de las madres. En un trabajo anterior se describieron los casos de estas mujeres algunas de las cuales consideran el empleo en *call center* algo mucho más atractivo que atender las labores de la casa.

La diversificación relativa de la mano de obra encontrada en los *call center* de México también ha sido advertida en otros países como Brasil donde se menciona que

El hecho de que los servicios de teleatención y telemarketing puedan prescindir de la valoración de las características físicas de los trabajadores, favorece la contratación de grupos sociales que no entran en los perfiles sociales privilegiados por los servicios que requieren contacto directo con el cliente. Junto a las mujeres, otros grupos sociales

discriminados como lesbianas, gays, transexuales, personas con discapacidad, obesas, negras, etc., consiguen un empleo en los CC (Freitas 2010; Venco 2009, cit por Del Bono y Leite, 2016).

Para las autoras del artículo la contratación de grupos tradicionalmente excluidos del mercado de trabajo facilita una política de bajas retribuciones y de mayores exigencias para los trabajadores (Del Bono y Leite 2016).

4.1. Salarios e ingresos

El cálculo del ingreso de los operadores del *call center* presenta algunas particularidades: por un lado los horarios son variables entre establecimientos y según la campaña e incluso pueden variar de una semana a otra. El segundo factor a tomar en cuenta es el bono de producción que depende en buena medida de la calidad y puede alcanzar hasta un 40% del ingreso total. Perder el bono puede suponer la renuncia al empleo del operador.

De acuerdo con una encuesta no representativa levantada en el año 2010 entre trabajadores de tres ciudades de México —Ciudad de México, Monterrey y Tijuana—, el salario promedio, incluyendo supervisores y capacitadores, alcanzaba los 6300 pesos, es decir, alrededor de 500 dólares mensuales. La Asociación Mexicana de Telemarketing servicios estimaba a su vez que en el año el salario fijo en los centros de outsourcing era 4300 pesos mensuales y el variable 1900 en el año 2012, un total de 6200 pesos cantidad equivalente a la estimada nuestra encuesta. En los centros in house se estima en 5600 y 3000 respectivamente, alrededor de 700 dólares mensuales. El ingreso de estos últimos establecimientos no difiere mucho del que percibe un porcentaje importante de los profesionales mexicanos, ya que el ingreso del 65 % de los mismos era inferior a 10 000 pesos en el año 2012 (Carrión y Hualde 2013). Estos promedios calculados en dólares son sin duda inferiores con las sucesivas devaluaciones del peso desde el año 2016. Para el caso de México los ingresos de un operador de *call center* equivalen a tres o cuatro salarios mínimos; sin embargo, en Argentina son similares al salario mínimo.

Un aspecto importante a tomar en cuenta es que una parte importante del ingreso, entre 20 % y 40

%, proviene del bono que a su vez resulta de la medición de las métricas, lo cual es una fuente de tensión entre supervisores y operadores. Lo que en otros textos hemos denominado la *disputa por la calidad* resulta de la controversia a la hora de evaluar la calidad de las llamadas (Hualde 2017; Hualde y Micheli 2016).

Una mujer deportada relata la confusión derivada de la información respecto a la calidad:

Cuando nosotros empezamos nos dijeron: “cuando entra la llamada y oyes que cuelgan, es un *refuse* y cuelgas”, y yo hacía eso, y como nunca nadie nos ha dado explicaciones de lo que se va a cambiar o se cambió, nadie me había dicho nada, y pasó eso también: la chamaca me dio también por eso, y me dice: “tu, esta opción la pusiste, no era un *refuse*, era un *call back*” (Juanita, entrevista, 2011).

Por otro lado, es llamativo que, a pesar de la aparente individualización y fragmentación del trabajo que algunos autores equiparan al *taylorismo* clásico, en uno de los *call center* se aplica una sanción colectiva denominada “el abandono”, como si efectivamente el trabajo fuera en equipo:

Digamos que yo atendí 4000 y mi compañero nada más 1000, yo estuve excelente, pero como el de al lado no, pues entonces nos lo quitan, porque es general. Por plantilla —y cada plantilla tiene como 20 personas más o menos—, el abandono que hubo de esta fecha es de 400 personas que colgaron llamadas, pero son trampas (...), son cosas que ellos inventan, que simplemente no son necesarios, pero los inventan para castigar a uno, para no darle todo el bono, eso yo lo veo así. (Arnulfo, entrevista, 2011).

En otras ocasiones, la inconformidad con el sistema de métricas proviene de las restricciones que las métricas cuantitativas imponen en relación con la atención al cliente. Un operador de 53 años, con experiencia anterior en trabajos administrativos en Estados Unidos, se lamentaba en una entrevista realizada en Tijuana que dichas restricciones le impidieran dar un buen servicio al cliente.

5. Más trabajo que empleo

La mayor parte de los *call center* subcontratados presentan las características de un empleo con contrato por escrito, prestaciones de ley y garantías de estabilidad en el empleo. Sin embargo, en las prácticas laborales los operadores reflejan situaciones diversas y prácticas que cuestionan la propia naturaleza formal de este tipo de trabajo.

Las irregularidades señaladas por los empleados en *call centers* comienzan desde el mismo proceso de contratación en el que la información suele ser confusa porque la situación de subcontratación lo propicia. Se encuentran casos en los que los operadores tienen que firmar la renuncia y en otros casos su cotización al Seguro Social está por debajo del salario realmente percibido.

La pregunta para muchos empleados es a quien reclamar el incumplimiento de ciertos compromisos por parte de las empresas.

Ahorita me enteré, de que si va uno a la empresa de X (empresa de TV por cable), hay una empresa que se llama Manpower que te selecciona después de pasar todo ese proceso, va uno a esa empresa, firman un contrato con esa empresa que le está brindando los servicios a C, pero uno está trabajando para esa empresa (...). El contrato que firmé es para Manpower, y ya no pertenezco a ella, estoy en una empresa intermedia que no sé cómo se llama, porque no he preguntado, pero no he preguntado porque se supone que me tienen que decir, se llama PDM: Profesional de ventas y mercadeo, es el segundo nivel, y este, pues sí es donde estoy ahorita (Arnulfo, entrevista, 2011).

Como señala Montarcé (2011), justamente la característica que asume el trabajo bajo régimen de subcontratación laboral, es que los trabajadores ejecutan un trabajo subordinado en beneficio de una empresa usuaria con la cual no tienen un contrato de trabajo; no obstante, esta empresa es la que determina generalmente las condiciones, tiempos y ritmos de trabajo.

Esto implica la existencia de una relación de dependencia y subordinación de facto entre el operador de *Call Centers* y la empresa-cliente para la cual ofrece sus servicios, a la vez que una ausencia

de relación laboral formal entre dicho trabajador dicha empresa.

En relación con las prestaciones sociales los dos temas mencionados con mayor frecuencia por los entrevistados son los referentes a la atención médica y a la jubilación. En lo que se refiere a la atención médica se percibe un gran contraste entre la valoración positiva por tener la posibilidad de recurrir a ella y las políticas restrictivas de las empresas para ejercer dicho derecho. Se comentó en los primeros párrafos que algunas madres con hijos enfermos subrayaban la importancia que para ellas tenía estar afiliadas al Seguro social. Sin embargo, obtener los permisos en caso de enfermedad o accidente puede dar lugar a fuertes inconformidades. Arnulfo señalaba que ha sufrido accidentes relacionados con su actividad laboral, sin embargo, ha tenido que solventar los gastos su propia cuenta, ya que prefiere hacerlo así para no perder su bono de asistencia. En uno de los accidentes fue atropellado y tuvo conflictos con la empresa porque le querían cobrar los gastos médicos. Para evitar el despido decidió no demandar a la empresa y que el dinero que le cobraban fuera descontado de su salario aun cuando él nunca aprobó formalmente tal situación. En otros casos ha tenido que automedicarse para poder seguir trabajando y soportar la jornada laboral evitando así tener que ir al médico y perder su bono.

Con relación a la jubilación los entrevistados son conscientes de las escasas posibilidades de contar con la misma, dada la alta rotación en los *call center* y la inseguridad percibida a consecuencia de las políticas de las empresas.

También le preocupa la jubilación porque “tengo 26 años y no he cimentado ninguna antigüedad en ningún lado, entonces mejor no pienso en cómo me voy a ver asegurada o pensionada en un futuro, más bien necesito darme la fuerza para pensar cómo voy a sobrevivir ya en ese tiempo” (Malena, entrevista, 2010).

Un caso similar es el de Noemí, a la que cada año le renuevan el contrato, lo cual hace que no acumule antigüedad y eso se refleje en sus cotizaciones al Seguro Social.

Es demasiado, porque yo, al llegar a la jubilación, no voy a tener jubilación, nada más

lo que se ha acumulado en lo anterior, en el retiro y todo eso, eso es lo que voy a tener como jubilación, **no es como antiguamente, los que se jubilaban**” (Noemí, entrevista, 2011)

6. Reflexiones finales

Entre los trabajadores de *call center* la poca transparencia en las condiciones de contratación, la subcontratación y las irregularidades legales, como la firma junto con el contrato de la “renuncia voluntaria”, son la causa más evidente de inestabilidad. A ello se suma la insatisfacción de los trabajadores por el carácter rutinario de sus tareas y la falta de reconocimiento de sus superiores. Otro elemento crucial que contribuye a la inestabilidad en este empleo es la propia percepción de los trabajadores jóvenes que consideran su trabajo en un *call center* como un trabajo transitorio. Esta situación de insatisfacción en el trabajo e inestabilidad en el empleo nos hace pensar que se trata de un trabajo precario en el doble sentido material y simbólico.

La precariedad en el lugar de trabajo se expresa fundamentalmente como una pérdida de control sobre las condiciones básicas de producción. Esta pérdida refleja la casi nula capacidad colectiva para negociar sus intereses como grupo frente a los intereses de la empresa. A su vez, la falta de control sobre aspectos elementales como los horarios de trabajo y las tareas redundante en una cierta insatisfacción.

Otro elemento central de la precariedad organizacional tiene que ver con “la disputa por la calidad” entre trabajadores y supervisores. Esta disputa pasa por el control que ejercen estos últimos sobre la transmisión de la información relativa a los procesos de trabajo por “campana” y la calificación de la calidad de las llamadas, lo cual tiene repercusiones directas en el ingreso de los trabajadores a través del bono.

La precariedad social constituye una síntesis de todas las otras dimensiones, ya que pone en evidencia un aspecto crucial común a las experiencias de distintos grupos de trabajadores (Guadarrama, Hualde y López 2014). Se trata de la distancia creciente entre la normatividad que regula las relaciones y condiciones de trabajo y la reali-

dad concreta que se vive en las empresas y organizaciones. Igual que en el caso de los contratos, los salarios y los flujos de información y de comunicación entre los trabajadores y sus superiores, en el caso de los derechos sociales, encontramos una distancia sustantiva entre lo que dice la norma y la gestión real de estos derechos. La falta de certidumbre sobre el acceso a las prestaciones de ley —incluso de las más fundamentales para los trabajadores como su inscripción en el seguro social— se agudiza por la inestabilidad creada por los contratos “a medias” amenazados por la flexibilidad laboral; la inseguridad económica causada por ingresos que dependen de la productividad y de criterios de calidad en manos de los directivos y la pérdida de control sobre las condiciones de trabajo. A esto se une la prácticamente desaparición de las formas colectivas de negociación de sus condiciones de trabajo, como los sindicatos. Esta situación de desprotección social crea entre los trabajadores un sentimiento de desamparo frente a la empresa y el mercado de trabajo y prácticamente reduce su acción a la defensa del empleo.

La escolaridad de los trabajadores de *call center* es un dato muy importante por varias razones, ya que opera en distintos planos de las representaciones sociales y de las expectativas personales de los entrevistados. Aunque los datos acerca de los mercados de trabajo indican que el título universitario no es un determinante de las trayectorias laborales, sin embargo, la representación social dominante se basa en un deber ser que asigna al título universitario una serie de ventajas materiales, de prestigio y de movilidad social. Esta representación cimentada en lo que (tal vez) fueron los títulos universitarios en el pasado se da de bruces con una realidad en la cual hay universitarios en el desempleo o en situaciones de precariedad, aunque al mismo tiempo los ingresos de los que trabajan todavía son, en promedio, más altos que los de otros niveles educativos.

En las entrevistas encontramos diferentes representaciones acerca de lo que significan los títulos universitarios para un trabajador de *call center*. Para los jóvenes que han concluido su carrera, se pueden diferenciar dos tipos de valoraciones: la más previsible es aquella, ya señalada en otros estudios, según la cual el trabajo en *call center* no se relaciona con lo aprendido en la universidad y,

por tanto, no resulta un empleo satisfactorio. Sin embargo, aparece también otra valoración de tipo adaptativo que no ha sido tan mencionada, en la cual los entrevistados van encontrando ventajas en el empleo en *call center* y materializan lo que hemos denominado una *trayectoria de aprendizaje* (Hualde 2017). En unos pocos casos los trabajadores aplican conocimientos aprendidos durante su formación educativa.

Así pues, el sector de *call center* representa en el mercado de trabajo mexicano un nicho de “refugio” del que se obtienen diferentes beneficios en función de circunstancias personales y familiares. De ahí que una gran cantidad de trabajadores se “adaptan” a las características específicas de sus lugares de trabajo a lo largo de la trayectoria. Sin embargo, en general son conscientes de las limitaciones que este tipo de empleo presenta en una perspectiva de futuro. Y el futuro, sean jóvenes o no tan jóvenes, les preocupa sobre todo ante una perspectiva de jubilación cuando menos incierta.

Los *call center* se encuentran en las fronteras difusas de lo formal y lo informal, del trabajo y del empleo, de los derechos formales y el ejercicio real de los mismos, vulnerado por prácticas ilegales o semilegales. Todo lo anterior queda matizado según el tipo de servicio que se da (más o menos complejo, más o menos duradero), según la posición que se ocupa, en función del tipo de políticas de recursos humanos y de la organización o el diseño del puesto. Sin embargo, las entrevistas analizadas nos hablan de la poca autonomía que en general tienen los operadores, a diferencia de los supervisores o los capacitadores y de lo que representa el sector en términos de ingreso y prestaciones. Y aquí nuevamente la subjetividad mediada por un contexto con pocas oportunidades, explica los matices: valoración relativamente positiva en los puestos de agente bilingüe, frente a insatisfacción muy extendida entre muchos de los operadores a los que “apenas les alcanza”. Restricciones al uso de prestaciones sociales como el seguro médico, pero al mismo tiempo valoración de las mismas frente a la experiencia vivida anteriormente.

No se puede afirmar que el empleo en *call center* sea en todas sus vertientes representativo de los empleos flexibles o de los empleos del siglo XXI. Sin embargo, se trata de un segmento del mercado de trabajo en el que confluyen muchas de las

tensiones y las incertidumbres de nuestro siglo, una época en que sigue habiendo trabajo, pero escasea el empleo tal como se definía en el siglo XX.

Referencias

- Abal Medina, Paula (2014): *Ser sólo un número más. Trabajadores jóvenes, grandes empresas y activismos sindicales en la Argentina actual*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Aguayo, Eva; Alvarez, Lía (2007): “Análisis econométrico del sector servicios en las regiones de México 1993-2001”. *Investigación Económica*, 66 (261), 35-60.
- Arteaga, Arnulfo; Micheli, Jordy. (2010): “Trabajador@s en call centers”. En A. Arteaga (coord.), *Trabajo y ciudadanía: una reflexión necesaria para la sociedad del siglo XXI* (pp 177-215). México D. F.: UAM-I, Porrúa.
- Batt, Rosemary; Holman, David; Holtgrewe, Ursula (2009): “The globalization of service work: Comparative institutional perspectives on call centers”. *Industrial and Labor Relations Review*, 62 (4), 453-488.
<https://doi.org/10.1177/001979390906200401>
- Carrión, Verónica.; Hualde, Alfredo (2013): “¿Profesionales sin fronteras? Una aproximación a las trayectorias laborales de los ingenieros mexicanos en Estados Unidos”. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 18 (30), 71-102.
<https://doi.org/10.13140/RG.2.1.4496.8088>
- Cossalter, Chantal; Venco, Selma (2006): “Les centres d’appels dans les banques en France et au Brésil”. *Travail et Emploi*, 105, 29-42.
- Cuadrado, Juan; Maroto, Andrés (2006): “La productividad y los servicios. La necesaria revisión de la imagen tradicional”. *Revista ICE*, 829, 93-121.
- Cuadrado, Juan; Maroto, Andrés (2012): “Análisis del proceso de especialización regional en España”, *EURE*, 38 (114), 5-34.
<https://doi.org/10.4067/S0250-71612012000200001>
- Da Cruz, Michaël (2014): “Back to Tenochtitlan. Migration de retour et nouvelles maquiladoras de la communication: Les cas des jeunes migrants employés dans les centres d’appel bilingues de la ville de Mexico”. Tesis de doctorado, Université Aix-Marseille.
- Del Bono, Andrea; Leite, Marcia (2016): “El impacto de la tercerización y la deslocalización en el trabajo de telemarketing una comparación entre Argentina y Brasil”. *Cuadernos del Cendes*, 33 (93), 15-33. Recuperado de:
http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_cc/article/view/13658/13349
- Freitas, Tais Viudes de (2010): “Entre o tempo da produção e o da reprodução social: a vida das teleoperadoras”. Dissertação de Mestrado. Instituto de Filosofia e Ciências Humanas/Unicamp.
- García, Rosa María (2011): “Diagnóstico y perspectivas del sector terciario en las regiones mexicanas”, *Cuadernos de trabajo de la UACJ*, 3 (1), 3-33.
- Guadarrama, Rocío; Hualde, Alfredo; López, Silvia (coords.) (2014): *La precariedad Laboral en México: Dimensiones, dinámica y significados*. México DF: El Colegio de la Frontera Norte/Universidad Autónoma Metropolitana.
- Hernández, René.; Hualde, Alfredo; Mulder, Nanno; Sauvé, Pierre (eds.) (2016): *Innovation and internationalization of Latin American services*. Santiago de Chile: Unite Nations/ Colegio de la Frontera Norte.
- Holman, David; Batt, Rosemary; Holtgrewe, Ursula (2007): *The Global Call Center Report: International Perspectives on Management and Employment*. Ithaca, New York: Cornell University ILR School, [Disponible en:
<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/reports/13>]
- Hualde, Alfredo (2017): *Más trabajo que empleo. Trayectorias laborales y precariedad en los call centers de México*. México D. F.: El Colegio de la Frontera Norte.
- Hualde Alfredo; Micheli, Jordy (2016): “The evolution of call centers and the implications for service quality and workforce management in Mexico”. En R. Hernández, A. Hualde, N. Mulder, P. Sauvé (eds.), *Innovation and internationalization of Latin American services* (pp. 177-194), Santiago de Chile: United Nations ECLAC; El Colegio de la Frontera Norte. Disponible en:
<https://www.cepal.org/en/publications/40301-innovation-and-internationalization-latin-american-services> [consulta: 21-11-2018].
- Ibarra González, Israel (2016): *Inserción laboral y trayectorias de los migrantes mexicanos deportados en Tijuana. Tesis Maestría sin publicar*, Tijuana: El Colegio de la Frontera Norte.
- Illeris, Sven (2005): “The role of services in regional and urban development: a reappraisal of our understanding”. *The Service Industries Journal*,

- 25 (4), 447-460.
<https://doi.org/10.1080/02642060500092097>
- Instituto Mexicano de Teleservicios (2017): Censo Nacional de Centros de Contacto BPO/KPO /ITO 2017, disponible en: <http://imt.com.mx/wp-content/uploads/2018/03/CENSO-NACIONAL.pdf> [consulta 21-11-2018].
- Lüthje, Boy; Hürtgen, Stefanie; Pawlicki, Peter; Sproll, Martina (2013): *From Silicon Valley to Shenzhen: Global Production and Work in the IT Industry (Asia/Pacific/Perspectives)*. USA: Rowman & Littlefield Publishers.
- Messenger, Jon; Ghosheh, Naj (2010): *Offshoring and Working Conditions in Remote Work*. UK: Palgrave Macmillan.
- Micheli, Jordy (2012a): *Telemetrópolis. Explorando la ciudad y su producción inmaterial*. Barcelona: Gedisa.
- Micheli, Jordy (2012b): "El sector de call centers: estructura y tendencias. Apuntes sobre la situación de México". *Frontera Norte*, 23 (47), 145-169. disponible en <http://www.scielo.org.mx/pdf/fn/v24n47/v24n47a6.pdf> [consulta 21-11-2018]. <https://doi.org/10.17428/rfn.v24i47.817>
- Micheli, Jordy (2014): "Call centers: la relación dinámica entre TIC y la sociedad de la información", Proceedings of the 8th CPR LATAM Conference, Bogota, May 30-31st, disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2462546 [consulta 21-11-2018].
- Montarcé, Inés (2011): "Del otro lado del teléfono: identidad y acción colectiva en Call Centers de la ciudad de México". En *Trabajo no clásico, organización y acción colectiva* (pp. 69 – 116, tomo II). México D. F.: Plaza y Valdez.
- Pilat Dink; Wolf, Anita (2005): "Measuring the interaction between manufacturing and services". *Statistical Analysis of Science, Technology and Industry. STI Working Paper 2005/5*. Paris: OECD. <https://doi.org/10.1787/882376471514>
- Statista (s/f): *Call center services industry in the U.S. - Statistics & Facts* (en línea). Recuperado de <https://www.statista.com/topics/2169/call-center-services-industry-in-the-us/> [consulta 15-04-2018].
- UNCTAD (2014): "Global importance of services". Recuperado de <http://unctad.org/en/conferences/publicsymposium/2014/Pages/importance-of-services.aspx> [consulta 21-11-2018].
- Venco, Selma (2009): *As engrenagens do telemarketing: vida e trabalho na contemporaneidade*. Campinas: Arte Escrita.

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

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

Juan Miguel García Nogueroles

Universitat Autònoma de Barcelona

juanmiguel.garcia@uab.cat

Resumen

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

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

Abstract

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

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



Sumario

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

Referencia normalizada

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

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

1. Introducción

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

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

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

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

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

2. Precariedad, flexibilidad y bajos salarios

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

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

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

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

modificar unilateralmente algunas condiciones de trabajo (Sáez 2012).

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

3. Condiciones de trabajo

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: EPA (INE 2018) y elaboración propia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Fuente: EPA (INE 2018) y elaboración propia.

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

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

4. Relaciones laborales

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

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

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

Fuente: EPA (INE 2018).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Referencias

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

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

EL ACCESO A LA OCUPACIÓN EN CONTEXTO DE MIGRACIÓN INTRA-EUROPEA: RECURSOS RELACIONALES Y FORMAS DE ENFRENTAR LA INCERTIDUMBRE

ACCESS TO EMPLOYMENT IN THE CONTEXT OF INTRA-EUROPEAN MIGRATION: RELATIONAL RESOURCES AND WAYS TO FACE UNCERTAINTY

Caterina Thomàs-Vanrell
CIRAD, UMR Agap-DDSE

caterina.thomas_vanrell@cirad.fr

Resumen

El artículo explica los procesos de migración y acceso al trabajo de 57 jóvenes y adultos de origen español en la ciudad de Toulouse (Francia). El período de referencia (2012-2015) se sitúa en la inmediata recesión que afectó las posibilidades de empleo de gran parte de la población de este territorio. El contexto de acogida es un entorno favorable para encontrar un trabajo, en el periodo en que se realizó la investigación, tanto para personas con un alto nivel de cualificación y exigencia en las condiciones de empleo buscadas, como para personas con un nivel de formación inferior. El estudio se centra en tres aspectos principales que permiten delimitar las dinámicas de movilidad e inserción profesional: la influencia de las relaciones en este proceso, los medios formales e informales implicados en el acceso al empleo y sus características, y la influencia de los itinerarios de movilidad para explicar los procesos de inserción profesional. Los resultados evidencian que las personas pueden utilizar las relaciones del contexto académico, profesional o de amistades para encontrar un trabajo, y al mismo tiempo combinarlas con medios diversos, de los que se distinguen tres categorías: los formales o dispositivos de mediación, los informales o relacionales y los contactos directos o las candidaturas espontáneas.

Palabras clave: Inserción profesional; Recursos relacionales; Acceso al empleo; Jóvenes; Migración

Abstract

The article explains the processes of migration and access to work of 57 Spanish young and adults in the city of Toulouse (France). The reference period (2012-2015) is in the immediate recession that affected the employment possibilities of a large part of the population of this territory. The host context has been as a favorable environment to find a job, both for people with a high level of qualification and a high demand in the employment conditions sought, as for people with a lower level of education. The study focuses on three main aspects that allow defining the dynamics of mobility and professional insertion: the influence of the relationship in this process, the formal and informal means involved in accessing employment and its characteristics, and the influence of the itineraries of mobility to explain the processes of professional insertion. The results show that the people who prioritize the relationships of the academic, professional or friendship context to find a job combine them with diverse media. Specifically, we discuss three main categories of job seeking mechanisms: formal or mediation devices, informal or relational resources and spontaneous candidacies.

Keywords: Professional insertion; Relation resources; Access to employment; Young people; Migration



Sumario

1. Introducción	286
2. El mercado de trabajo en España y el contexto de crisis económica (2007-2012): desempleo y dificultades de inserción	287
3. Metodología	288
4. Resultados	288
4.1. Conseguir un empleo: los medios implicados	288
4.2. Itinerarios de acceso al empleo	299
5. Conclusión	302
Anexo	303
Referencias	305

Referencia normalizada

Thomàs-Vanrell, Caterina (2018): “El acceso a la ocupación en contexto de migración intra-europea: recursos relacionales y formas de enfrentar la incertidumbre”. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 285-305.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.78>

1. Introducción

Buscar un empleo implica un proceso distinto en función de la situación de cada persona, el contexto socio-económico que le haya tocado vivir, pero también su historia personal. El proceso es necesario cuando una persona quiere cambiar su situación en relación al empleo y quiere conocer las posibilidades que tiene, especialmente en situaciones en que se vive una situación de movilidad internacional. Un cambio de actividad se concreta por entrar por primera vez en el mercado de trabajo, cambiar de actividad, de empresa, de empleador o negociar en el marco de una organización un nuevo puesto de trabajo. A veces las personas no seguirán un proceso de búsqueda porque las propuestas de los empleadores intervinen antes de que la persona interesada inicie cualquier tipo de trámite formal para la inserción.

La mayoría de trabajos sobre la inserción profesional, y las encuestas que explican esta realidad, distinguen los medios para la búsqueda de empleo y los medios para ser contratado. Estos medios son enseguida clasificados en tres categorías: los medios formales o los dispositivos de mediación, los medios informales o las relaciones y los contactos directos o las candidaturas espontáneas para evaluar las competencias existentes en la persona candidata (Bessy y Marchal 2009).

En este artículo explico cómo 57 personas con edades diversas, nivel de estudios variados, hombres y mujeres con y sin hijos han encontrado un empleo en un país distinto del propio (ver Tabla 1 en Anexo para conocer las características socio-demográficas de la muestra). Teniendo en cuenta que en estas situaciones la búsqueda de empleo es casi segura, debido a la inexistencia de vínculos previos al desplazamiento geográfico, a veces estos pueden existir, y puede que la inserción se base en una recomendación o a la sustitución de un amigo en un empleo anterior. A continuación, delimito los procesos de inserción profesional a partir de tres perfiles de acceso a las informaciones útiles para la instalación residencial en una nueva ciudad. El análisis se centra con detalle en las secuencias de acceso al empleo y los resultados cuantitativos y cualitativos de las cadenas relacionales que dan acceso a recursos útiles para la inserción profesional.

El artículo se organiza presentando, en un primer apartado, los aspectos contextuales del mercado de trabajo de referencia para esta investigación. La segunda sección aborda la metodología de las cadenas como propuesta de estudio de los procesos de acceso al empleo. A continuación, en un tercer apartado, se presentan los resultados, organizados en torno a tres sub-apartados: el primero tiene por objetivo presentar el proceso seguido para encontrar un trabajo y la influencia que tienen las relaciones durante esta fase; el segundo

delimita los medios implicados en el acceso al trabajo y el tipo de relaciones que están implicadas considerando la transmisión de informaciones, el apoyo social recibido, la antigüedad de las relaciones, las circunstancias del contexto socio-económico o la emergencia de colectivos en base a los contextos profesionales; y el tercero presenta una tipología de itinerarios de movilidad identificados en relación a la inserción profesional. El artículo termina con un apartado de conclusiones.

2. El mercado de trabajo en España y el contexto de crisis económica (2007-2012): desempleo y dificultades de inserción

Los efectos de la crisis financiera y económica en España se manifestaron con mucha contundencia en el mercado de trabajo desde 2007. La ilustración más flagrante de dicha situación fueron las cifras de desempleo de 2012, que en el tercer trimestre de ese año afectaron a 5.778 millones de personas (Bermúdez y Brey 2016; Meléndez 2012), con una tasa de paro general del 25 %, muy por encima de la media de los países de la OCDE. Los efectos de las elevadas cifras de paro siguen siendo palpables en la producción de renta y del nivel y la calidad de vida de la población que la sufre. Además, España destacó en registrar una pérdida de empleo mucho más importante respecto a lo que debería, considerando el descenso del PIB (Meléndez 2012). La particularidad española también se vio fuertemente afectada por la caída de actividad económica en el sector de la construcción, determinante en la actividad económica del Estado hasta 2008. Concretamente, España se caracteriza por esta excepcionalidad por una limitada flexibilidad salarial y una gran flexibilidad externa a causa de los contratos temporales. A continuación, se puede leer una panorámica resumida de los cuatro años de crisis (2008-2012), a partir de las Encuestas de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística.

El mayor problema del mercado de trabajo español durante los últimos años han sido las elevadas cifras de desempleo. Se trata de un fenómeno que ha afectado a amplios sectores de la población y

que tiene un fuerte componente estructural, puesto que aumentó a gran velocidad las diferencias respecto a otros países de la OCDE. Durante el periodo 2008-2012 el número de personas en paro aumentó en 3,5 millones de personas, pasando de 2,17 a 5,64 millones. Aunque la tasa de paro de la población menor de 25 años llegó al 50 % (en los casos de jóvenes con menor nivel educativo, la variación en dicho periodo fue inferior que entre la población mayor de 45 años). A menudo se suelen apuntar como razones explicativas de esta situación la mayor rotación en los empleos de la parte de los jóvenes, puesto que, según las perspectivas económicas, los jóvenes buscan adaptarse a los empleos disponibles en base a sus habilidades y preferencias. Aunque hay que tener en cuenta que los jóvenes acumulan mayores tasas en cuanto a temporalidad, tiempo parcial y salarios bajos¹. Las tasas de paro descienden con el aumento del nivel de estudios. Por otro lado, el origen de la población determina niveles de desempleo más elevados, así, las tasas de paro entre la población inmigrante son más altas, de un 37 % respecto al 22 % de la población general. En suma, el desempleo aumentó a gran velocidad en dicho periodo, y afectó de manera más venérea a jóvenes, extranjeros y personas con bajo nivel de estudios.

En dicho periodo también se produjo una intensa destrucción de empleo, afectando de forma muy intensa a la construcción y a la industria, así como también a otras actividades manufactureras, inmobiliarias y financieras. Concretamente, la destrucción de empleo se centró en los asalariados del sector privado (Meléndez 2012).

Aunque el número de población activa avanzó en ese periodo, lo hizo de forma diferenciada en función de las características socio-demográficas de la población. Los menores de 35 años abandonaron el mercado de trabajo masivamente, concretamente más de 1,2 millones de jóvenes (Meléndez 2012). Las explicaciones son varias y se basan en el retorno al sistema educativo de aquellos que abandonaron el sistema de educación secundaria obligatoria los años anteriores para trabajar en la construcción, o por emigraciones.

¹ Véase Anexo, gráficos y tablas sobre las características e indicadores del mercado de trabajo en España en el periodo 2007-2012.

Estos aspectos, de forma muy detallada, permiten dar cuenta de la destrucción de empleo sufrida por la economía española en dicho periodo.

En comparación al resto de países de la OCDE España destacó por ser en el que más aumentaron las cifras de paro, más del 13 % entre 2007-2011². La responsabilidad, al menos en España, de dicha circunstancia, corresponde a la drástica destrucción de empleo vivida durante dicho periodo (Meléndez 2012), siendo el segundo país en destrucción de empleo tras Irlanda (Furió Blasco y Alonso Pérez 2015). Concretamente, coincidió una crisis económica grave y prolongada al mismo tiempo que se realizaban ajustes presupuestarios intensos. A partir de la Encuesta de Población Activa, en 2013, la tasa de desempleo entre los jóvenes de 20 a 24 años ascendió al 51,9 % (Furió Blasco y Alonso Pérez 2015).

3. Metodología

El método aplicado en esta parte de la investigación consiste en la combinación de la construcción de un material narrativo y la codificación del mismo, de acuerdo a los niveles de las acciones y los diferentes aspectos del proceso estudiado. Concretamente, el acceso a los recursos en las situaciones de migración y acceso al empleo. La idea consiste en resaltar las "cadenas relacionales" que participan en dichas dinámicas y que permiten el acceso a los recursos. Este método permite aislar los casos en que el acceso a los recursos se ha realizado gracias a la activación de relaciones, respecto a las situaciones que implican otras categorías de recursos. Este método fue aplicado y creado en otros estudios de los que me he inspirado en este trabajo. La aplicación reciente de dicho método ha permitido estudiar fenómenos basados en el proceso de creación de empresas (Grossetti y Barthe 2008) o de acceso al empleo (Chauvac 2011). En ellos se ha demostrado que la creación de empresas y la inserción profesional dependen en gran medida de las relaciones interpersonales de las personas implicadas.

² Véase Anexo.

4. Resultados

A lo largo de las entrevistas realizadas tuve en cuenta tres momentos del periodo de acceso al empleo desde el punto de vista de la persona entrevistada: búsqueda de información y medios movilizados para el empleo, puesta en relación con los medios que permiten el acceso al empleo y contratación.

Los medios movilizados se encuentran entre el conjunto de recursos disponibles en las empresas, organizaciones de mediación y otros dispositivos útiles a la inserción. Además, el contacto con dichos medios indica las elecciones realizadas por parte de la población estudiada en función de las oportunidades disponibles. En esta investigación, tres aspectos son determinantes respecto a la búsqueda de información y a la toma de contacto a través de los medios de acceso a un empleo. El primero tiene que ver con los tiempos respecto al proceso de movilidad, el segundo aborda los lugares en que cada situación ocurre y el tercero se refiere a la localización geográfica de las personas implicadas.

Por ello el interés consistió en analizar los medios movilizados a partir de las entrevistas realizadas. A continuación, explico los procesos de acceso al empleo sin buscarlo y después especificaré las situaciones de aquellas personas que sí han atravesado etapas de búsqueda.

4.1. Conseguir un empleo: los medios implicados

La noción de acceso al empleo que trato en este artículo se inspira de ideas clásicas de otros estudios (Granovetter 1995; Marsden 1994). El análisis del acceso al empleo se centra en la detección de la combinación de recursos que lo han hecho posible, el tipo de recursos movilizados y el momento de su activación, para tener en cuenta el proceso de movilidad y la implicación de las relaciones transnacionales en la planificación del mismo. Otro elemento considerado en el análisis es el momento en que los dispositivos o relaciones que permiten conseguir un empleo han sido activados y la localización geográfica de los mismos (así como la localización de la persona interesada en el momento del contacto).

Una hipótesis de cómo se consigue un empleo podría ser que una contratación que se hace efectiva es un indicador de la eficacia del proceso de búsqueda, y en este caso, considerar que las candidaturas espontáneas constituyen el medio de contratación más eficaz de ser contratado con la ayuda de las relaciones, estén combinadas o no a otros dispositivos de mediación.

Dicha tasa puede ser considerada como un indicador de dificultad de contratación, por lo que exigiría la movilización de distintos tipos de medios. Así, las personas estudiadas tienen a su disposición un conjunto de medios que van a movilizar en función de distintas circunstancias: las dificultades encontradas durante el proceso de contratación y las implicaciones que éstas tienen en el proceso estudiado.

A partir de estas condiciones, cuanto más elevada sea la tasa de contrataciones efectivas, menos necesaria se hará para los candidatos la combinación de distintos medios, y de hacer intervenir los recursos externos como los dispositivos, lo que indica que los candidatos se habrán encontrado con menos dificultades o que las implicaciones de estas serán menos importantes. El cambio de residencia puede afectar en la necesidad de movilizar una diversidad mayor de recursos, puesto que el contexto de trabajo es desconocido a la persona interesada, y ésta, por el hecho de desplazarse, está motivada a encontrar sí o sí un empleo lo antes posible.

En la situación opuesta, el hecho que la tasa de contrataciones efectivas sea más débil en los casos en que se han combinado los tres tipos de medios, indica que la implicación de todas ellas ha sido necesaria para resolver las dificultades aparecidas durante todo el proceso. Estos elementos se pueden afirmar por el hecho que el número total de medios movilizados correlaciona con la tasa de fracasos (Chauvac 2011). Para las contrataciones efectivas, las personas estudiadas han movilizado una media de 3,1 canales. Casi un tercio de las secuencias de acceso a los recursos para el empleo han movilizado al menos un dispositivo de mediación (27,7 %), y casi la mitad de las secuencias (45,7 %) son mixtas, esto es, que movilizan una relación y un dispositivo de mediación.

Pocas veces una contratación se produce de manera instantánea. Entre el momento que la perso-

na inicia el proceso de búsqueda, la consecución de la contratación y la decisión favorable del candidato, pasan unas cuantas semanas, e incluso algunos meses. Otra cuestión importante es la multiplicidad de procesos de selección a los que el candidato se presenta de forma simultánea. La persona candidata responde a distintas ofertas y entra en distintos procesos de selección durante el mismo periodo de tiempo, lo que la obliga a tomar una decisión a veces acelerada en función de las respuestas favorables que reciba de sus empleadores. El tercer punto importante en el acceso al empleo es que no es un fenómeno aislado de la experiencia del candidato, su trayectoria profesional y de formación anterior. La persona que quiere conseguir un empleo tantea diferentes opciones hasta aceptar la que le resulte más favorable y atractiva, lo que implica entrar en un proceso de aprendizaje, que se alimenta de las opiniones o recomendaciones de personas de su entorno, quienes conocen el mismo contexto de actividad. Existe un cuarto factor que tiene interés en el proceso de búsqueda de empleo, que es la experiencia y el conocimiento de los canales de inserción. A veces el proceso de búsqueda y selección responde a un procedimiento formalizado, caracterizado especialmente en las actividades de la administración pública, la universidad, la investigación o las grandes empresas.

Responder a la pregunta del proceso seguido por parte de quien busca empleo, implica, en primer lugar, hacerse la pregunta de saber si han seguido algún procedimiento. En este trabajo, el 21 % de secuencias de acceso al empleo analizadas no han ido precedidas de un proceso de búsqueda de empleo, lo que es inferior a la cifra encontrada por Mark Granovetter durante sus investigaciones (29 %) (1995) o por Nathalie Chauvac en su tesis (37,4 %) (2011).

En la Tabla 1 se puede leer que, de las 182 secuencias de acceso al empleo estudiadas, el 26 % se han producido gracias a las relaciones directas, el 25 % gracias a dispositivos de mediación, el 43 % gracias a la combinación de informaciones dadas por relaciones y el acceso a dispositivos de mediación y el 6 % a partir de candidaturas espontáneas.

Las relaciones comprenden cualquier persona que asuma el rol de intermediaria a título personal y no como profesional o a cargo de cualquier tipo

Tabla 1. Medios de acceso al empleo.
Frecuencias y porcentajes (N=182)

Medios de acceso al empleo	Secuencias (Frecuencia)	Secuencias (Porcentaje)
Relaciones	48	26 %*
Dispositivos de mediación	46	25 %
Cadenas mixtas (relaciones - dispositivos de mediación)	78	43 %
Candidaturas espontáneas	10	6 %
Total	182	100 %

Fuente: Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "26,4 % de las secuencias estudiadas para el acceso al empleo corresponden a relaciones".

de organización, cuya función sea la de poner en relación empleados con empleadores (Granovetter 1995). De este modo, una relación que consista en un consejero de cualquier tipo de agencia de ocupación (pública o privada), aunque sea de confianza, no se cuenta como tal cuando permite la realización de una contratación (Chauvac 2011). En el otro extremo, si esta persona ha sido contactada de forma personal y ha puesto en relación a la persona candidata con el empleador, se trata efectivamente de un acceso al empleo mediante una relación (familiar, amistad o profesional en la mayoría de ocasiones).

En esta muestra, el 28,5 % de las relaciones son profesionales o del ámbito de la formación superior, que es un contexto muy importante para obtener informaciones relacionadas con posibles empleos, esencialmente para aquellas personas muy cualificadas o interesadas en trabajar en el ámbito de la investigación o enseñanza universitaria.

Los dispositivos de mediación incluyen las distintas estructuras que intervienen para poner en relación a candidatos y empleadores (en Francia, y en los casos que los empleos obtenidos en Toulouse tengan relación con algún tipo de estructura en España, también se indican las organizaciones en el país de origen). Concretamente se han tenido en cuenta las siguientes estructuras o progra-

mas³: las oficinas de ocupación pública y privada; los organismos de ocupación vinculados a centros de formación; las empresas de trabajo temporal, las páginas web de difusión de ofertas y los programas de ámbito europeo orientados a la inserción de jóvenes cualificados.

Los recursos de mediación son los medios que permiten a las personas entrevistadas encontrar un empleo sin la intervención directa de una tercera persona, ya sea personal o profesional. La búsqueda de ofertas en internet, la respuesta a un anuncio de prensa o el uso de un anuario de antiguos alumnos de una universidad, forman parte de los dispositivos de mediación. Por supuesto, en todas las etapas del proceso, hay profesionales que intervienen. Pero estas secuencias son codificadas como "recursos de mediación", cuando las personas implicadas no han estado en ningún momento en contacto con las personas contratadas.

Las candidaturas espontáneas corresponden en su mayoría a situaciones en que las personas no han sido aconsejadas, aunque debido a las particularidades de la población estudiada —debido al cambio de país de residencia— he considerado las secuencias en que existe una candidatura espontánea con el apoyo o información de una persona que actúa de intermediaria. Esta persona intermediaria sólo realiza apoyo de traducción, comprensión del idioma, transmisión de confianza para seguir en el proceso, pero en ningún caso la persona intermediaria tiene contacto con el empleador o actúa en coordinación de un dispositivo formal de acceso al empleo. Por ello, entre las diez secuencias consideradas como candidaturas espontáneas, en cuatro de ellas existe la implicación de una persona intermediaria, para informar,

³ 'Pôle Emploi' (oficina pública de ocupación a escala estatal); las asociaciones de ocupación privada, 'Cible Emploi', 'Icart'; y otros organismos de ocupación vinculados a estructuras de formación, escuelas y universidades; las empresas de trabajo temporal ('Interim') en Toulouse; y proyectos europeos (o al menos financiados parcialmente con fondos de la UE) para fomentar la movilidad de la población con estudios superiores entre distintos países para promover el desarrollo profesional e intercambio de conocimiento, como los programas 'Leonardo Da Vinci' para realizar prácticas profesionales en un país distinto del propio o el programa 'EurOdisea'; y otros tipos de mediación a partir de plataformas web.

corroborar o traducir alguna información a la persona candidata, y en el resto de secuencias, la persona candidata se desenvuelve sola.

Las relaciones profesionales que tienen la posibilidad de movilizar las personas interesadas constituyen otro medio de acceso al empleo "disponible" en cualquier momento. Como dirían Bessy y Marchal (2009), consiste en hablar con las personas indicadas para conseguir informaciones útiles, y en cuyo trabajo propusieron su análisis en una categoría diferenciada de las relaciones profesionales o el uso de dispositivos, debido al riesgo de que existiese un posible solapamiento de medios. En la investigación que presento en este artículo, las candidaturas espontáneas a partir de las relaciones profesionales no son de gran relevancia. Por lo que he realizado el análisis considerando la combinación de los tres tipos de medios: las candidaturas espontáneas, las relaciones y los dispositivos de mediación.

En cuanto a las características de acceso al empleo, los resultados muestran que la combinación de los distintos medios es generalizada. Por un lado, casi la mitad de las secuencias estudiadas nacen de la combinación de informaciones conseguidas gracias a las relaciones y de la puesta en contacto con dispositivos de mediación. Por otro lado, en las contrataciones en que las personas candidatas han decidido utilizar exclusivamente las candidaturas espontáneas (diez secuencias), en cuatro de ellas ha tenido incidencia la información o el apoyo aportado por una relación personal que actúa de intermediaria.

4.1.1. Las relaciones siempre están combinadas a la activación de otros medios

La implicación de las relaciones para entrar en contacto con informaciones para el empleo es indispensable, aunque no por ello el resto de medios dejan de tener importancia, puesto que las relaciones actúan como el principal medio de acceso al empleo de forma directa sólo en un 26 % de los casos estudiados.

Los trabajos existentes sobre los recursos de acceso al empleo evidencian resultados diversos. Algunos presentan las candidaturas espontáneas como el medio más utilizado (Forsé 1997); otros presentan los dispositivos de mediación determi-

nantes para acceder al empleo (de Graaf y Flap 1988; Lazuech 2000); incluso otros revelan cómo los mecanismos informales son los medios principales de acceso al empleo, representando el 62 % de los canales utilizados (Requena 1991).

Esta comparación de resultados, si bien presenta límites importantes vinculados a la metodología utilizada en las distintas encuestas, a los periodos, los contextos y los lugares en que han sido realizadas, resulta relevante considerarlos.

Aunque la centralidad de las relaciones en el proceso de acceso al empleo es el factor más relevante que quiero presentar en este artículo, cabe añadir tres consideraciones esenciales para comprender los motivos y las circunstancias del acceso al empleo.

En primer lugar, cabe considerar la biografía formativa, personal y profesional de las personas estudiadas. De la misma forma que una empresa forma parte de una red vinculada a su actividad profesional, pero también de una red de apoyos y recursos, un empleado dispone de una red personal relativamente amplia y rica. Cualquier persona que esté trabajando, tiene colegas, amistades del ámbito profesional, con quienes ha tenido algún contacto previo. Es alguien que se ha formado en un ámbito profesional determinado, puede que esta persona mantenga el contacto con antiguos colegas de la universidad, o profesores, puede que mantenga el contacto con antiguos jefes, u otros colegas de empleos anteriores o que trabajen en otras empresas o en otro puesto de trabajo actualmente.

En segundo lugar, es imprescindible considerar la experiencia limitada en el contexto laboral en que estas personas buscan empleo. Puesto que se trata de personas que han vivido una migración. En este sentido son personas que buscan insertarse en un mercado que desconocen o del que al menos los contactos previos a su búsqueda son minoritarios.

En tercer lugar, se trata de una muestra de personas con un bagaje previo de colaboración en fases precedentes de su vida laboral o formativa. En el lugar de origen o en Toulouse. En este sentido, algunas de las personas entrevistadas que han buscado empleo antes se verán implicadas en trabajos en colaboración con otras empresas, es-

pecialmente aquéllos profesionales altamente cualificados que trabajan en sectores de innovación o tecnológicos cuya actividad se organiza por proyectos. Precisamente algunos de los profesionales entrevistados han sido contratados por empresas con las que habían trabajado anteriormente. Se trata de una situación institucionalizada entre una empresa contratante como Airbus y las empresas sub-contratadas que trabajan para la primera, pero también entre las últimas, lo que implica la instauración de dinámicas de un sistema local de competencias (Grossetti, Zuliani y Guillaume 2006).

Como se indica en la Tabla 2, las relaciones son el primer medio de acceso al empleo en todas las categorías socio-profesionales presentadas, aunque siempre se activan de forma combinada a otros tipos de medios. El único grupo que no presenta las relaciones como principal medio de interacción son las personas que han realizado prácticas profesionales, quienes acceden a ellas mediante dispositivos formales del ámbito de la formación, en un 82 % de los casos. Es relevante considerar que las personas con ocupaciones que requieren de una cualificación inferior acceden al empleo mediante relaciones exclusivamente (37 %) o mediante su combinación con dispositivos, lo que implica que casi el 80 % de personas que accede a un empleo en dicha categoría lo

hace con la ayuda de relaciones. Por otro lado, las personas con ocupaciones intermedias acceden en más del 60 % a través de procedimientos mixtos a sus empleos.

Los contactos que nacen en el marco de la experiencia profesional, no serán necesariamente activados para buscar un empleo, pero pueden servir de base para un reconocimiento mutuo y una posible activación de recursos en un futuro. Sobre todo, entre las personas que han conseguido varios empleos en Toulouse, lo que les permite construir una red profesional local. En los casos de personas que accedan a un empleo a través de sus contactos profesionales locales, el factor temporal es muy relevante, puesto que se trata de personas que llevan al menos un año en la ciudad y ya conocen el entorno. Los procedimientos de acceso al empleo suelen ser rápidos y siguen a menudo los procedimientos formales de cada empresa u organización.

Los contactos profesionales a menudo son más eficaces y permiten nuevas oportunidades profesionales de forma directa eliminando el proceso de búsqueda, en la que la empresa está interesada en contratar a un profesional que ya conocen por la experiencia previa de trabajo conjunto.

Tabla 2. Medios de acceso al empleo según categoría socio-profesional.
Porcentaje del total de secuencias de acceso al empleo (N=182)

Medios de acceso al empleo	Categoría socio-profesional				Total
	Empleado/a	Profesión intermedia*	Obrero/a y ocupaciones elementales	Prácticas de fin de estudios	
Relaciones	33 %*	16 %	37 %	0 %	26 %
Dispositivos de mediación	29 %	16 %	16 %	82 %	25 %
Mixto (relaciones-dispositivos)	31 %	62 %	42 %	18 %	43 %
Candidatura espontánea	7 %	5 %	5 %	0 %	6 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

* Técnicos, investigación, auto-empleo

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis.
Lectura: "33,3 % de los empleados han conseguido su empleo gracias a relaciones".

A parte de las relaciones profesionales, los contactos de amistad o en relación a una asociación son eficaces en los procesos de búsqueda de empleo. En el caso de relaciones de amistad, la persona interesada, casi sin buscar, obtiene la información de la posibilidad de desplazarse a Toulouse para un nuevo empleo.

Las redes de relaciones no están siempre activas en el sentido en que los contactos pueden ser escasos, especialmente en el caso de los antiguos colegas de empleo o de formación. Las personas que pueden ejercer de recurso y que trabajan en el mismo sector que la persona interesada, sean o no amistades, a veces son contactos latentes que han podido ser intensos en el pasado en densidad y fuerza de contacto, frecuencia y emociones, recursos e informaciones compartidas, pero se trata de relaciones que han sufrido una ruptura en el tiempo. Se trata de relaciones que pueden ser revividas en ocasión de un encuentro fortuito o de una situación inesperada: una comida conjunta, una reunión o cualquier encuentro informal durante el proceso de búsqueda de empleo. La intensidad pasada del encuentro está vinculada a la capacidad de movilización en el futuro. Un simple contacto durante una reunión, o un encuentro fugaz, permite a las dos personas conocerse, intercambiar información, pero hará falta un poco más de tiempo para reactivar la relación concretamente para que haya un intercambio mutuo real. Cuando la relación ha sido relativamente intensa, una colaboración fuerte en un proyecto que exija una gran implicación a todas las partes, o un evento fortuito que haya marcado a los participantes del mismo, la puesta en marcha de la relación en un futuro es más rápida y la implicación está asegurada. Como en el relato de Rosa, que cuenta cómo la oportunidad de conseguir un contrato post-doctoral en Toulouse fue a partir del contacto con uno de los miembros de su tribunal de tesis, o el relato de Amaia que, a través de un amigo de universidad, tuvo la información sobre como buscar trabajo en Toulouse.

Es interesante retener tres elementos en el análisis cualitativo de dichos fragmentos: las informaciones de relaciones profesionales (o de formación) no son prioritarias; las informaciones sobre las oportunidades existentes en el mercado son clave y vienen de una persona ubicada o con un amplio conocimiento del entorno local; las perso-

nas con posibilidad de activar informaciones sobre trabajos en el ámbito profesional, o de antiguos colegas de estudios, tienen un nivel de formación alto (estudios superiores), especialmente en los casos en que estas personas consiguen un empleo relacionado con su ámbito de estudios.

La red potencial de los profesionales no se moviliza necesariamente o es activable en cualquier momento. Concretamente, las etapas que siguen las personas entrevistadas para encontrar un empleo se basan en la búsqueda de medios activables para el empleo o el contacto con los medios movilizados y la contratación. Además, cabe resaltar la importancia que tienen la dimensión temporal y espacial a lo largo del proceso de inserción para comprender las situaciones de movilidad vivida.

Los procesos de inserción son homogéneos y se basan en una movilización de recursos posterior a la llegada a Toulouse, solo un 21 % de las secuencias de acceso al empleo corresponden a la etapa previa al desplazamiento a Toulouse y se da una distribución homogénea según los tipos de medios movilizados. Con el paso del tiempo en la nueva ciudad, la importancia del acceso al empleo por la combinación de medios formales e informales crece.

En cuanto a la localización geográfica de las relaciones que permite el acceso al empleo, es imprescindible tener en cuenta que la mayoría son locales (78 %) y el resto están en el lugar de origen (14 %) o en otros lugares en Francia (8 %). Según el lugar de residencia de estas personas, existe una distribución homogénea respecto a la movilización de dichas relaciones de forma exclusiva o junto a dispositivos de mediación, lo que permite pensar que, aunque el acceso al empleo se consiga mediante procedimientos formales, la información proporcionada por las relaciones para acceder a dichos dispositivos es imprescindible.

Esta red de relaciones profesionales es un vector de circulación de información sobre los saberes profesionales, las nuevas técnicas, las innovaciones, y sobre la evolución de las empresas amigas o en competencia. Esta red participa en la construcción del saber de los trabajadores, de sus competencias, y de aquéllas que serán requeridas en dicho sector, de su profesionalización en adquirir un vocabulario específico para el ámbito de

actividad de interés, y en referencia a los puestos de trabajo disponibles en dicho ámbito. La movilización de esta red no es necesariamente racionalizada, programada o con intención de que sea utilitaria. De hecho, en un círculo o en un medio profesional determinado, las conversaciones deben construirse en torno a puntos en común, y la situación de unos y otros forman parte de los temas a debatir.

4.1.2. La experiencia de vida y las cadenas de relaciones: ¿Profesionales o personales?

Además, las relaciones profesionales son esenciales para la percepción del mercado de trabajo potencial, de las empresas y de los puestos existentes. Así como las posibilidades de trabajar en un país distinto del propio. La gente conoce y sabe a qué puede aspirar en su sector de ocupación en un determinado lugar gracias a los contactos que le pueden proporcionar información. Pero la mayoría de personas entrevistadas indican que son mayoritariamente las relaciones personales (50 %) las que les han permitido encontrar un empleo, de las cuales el 31 % son amistades cercanas, el 12 % son familiares y el 7 % es la pareja. Aunque el 34 % de las relaciones profesionales o de la etapa de estudios superiores también permiten a las personas interesadas encontrar un empleo. El 16 % restante de relaciones implicadas en la inserción profesional de las personas de la muestra son relaciones débiles de ámbitos diversos como conocidos o compañeros en actividades de ocio (culturales, artísticas, cursos de francés o personas sin relación anterior).

¿Cómo se puede explicar que los empleados hayan encontrado un trabajo gracias a sus relaciones personales mientras que en la mayoría de estudios se indica que los empleadores dicen que los empleos se encuentran gracias a las relaciones profesionales? Una primera explicación consiste en decir que se trata de una percepción diferente de una misma relación, los empleadores tendrían tendencia a considerar las relaciones movilizadas como profesionales y los empleados a verlas como personales.

La referencia a las secuencias de contratación, me permitieron dilucidar esta hipótesis. Concretamente, centré la atención en la longitud de las cadenas relacionales movilizadas, así como de

nuevo a la dimensión temporal y espacial. Las personas entrevistadas evocan a menudo cadenas con al menos dos intermediarios, esto lleva a pensar que la relación que se establece con el empleador se basa en uno, dos o más intermediarios. Para las personas entrevistadas, el intermediario puede ser a menudo un vínculo cercano o una relación personal, es decir, alguien vinculado a un determinado círculo relacional, familiar o de amistad, o una relación de amistad formada en el contexto de trabajo.

Existe una distribución homogénea entre las secuencias de acceso al empleo, que tienen longitud de uno a cinco. Comparando con otras investigaciones, las secuencias de esta tesis son un poco más largas. Aunque, según otros trabajos, lo más frecuente son las cadenas de dos o tres intermediarios (Chauvac 2011; Granovetter 1995). Por tanto, las particularidades de los procesos de movilidad geográfica pueden explicar que las cadenas sean más largas.

Las cadenas de rango uno son escasas, puesto que implican que la misma persona que ofrece la información sea la empleadora. En los casos en que el empleo se consigue poco tiempo tras la llegada a Toulouse, esta persona es a menudo la pareja u otra relación fuerte de la persona interesada. En el caso de Leticia⁴, fue su marido quien tuvo la iniciativa de venir a Toulouse, de donde es originario, para abrir un restaurante, antes de su llegada vivían en Tenerife, lugar de origen de ella. En el caso de Valentín fue un amigo suyo en su lugar de origen quien le propuso venir a Toulouse y trabajar bajo su supervisión en una empresa de construcción, su amigo fue su responsable durante un tiempo. Hay que tener en cuenta que, en ciertos ámbitos de actividad productiva, la experiencia en la realización de las tareas es una cualidad muypreciada en el desarrollo del puesto (más allá de la formación u otras competencias).

En las secuencias de rango uno en que el tiempo de estancia en la ciudad es más larga, la persona candidata para el empleo movilizará relaciones locales que pueden a veces ser débiles. En los casos en que el empleador es la relación directa a

⁴ Todos los nombres citados en el artículo son ficticios y se han sustituido por el nombre real de las personas entrevistadas para mantener su anonimato.

menudo son jóvenes que terminan sus prácticas profesionales y en ese momento son contratados.

El tiempo de residencia también tiene efectos en las posibilidades de ser contratado por parte de una relación personal, en el caso de que esta sea una amistad de la persona interesada. Carlota fue contratada en el cine Utopía porque una de las gerentes del cine es amiga suya.

Es relevante considerar que, en todas las secuencias de acceso a los recursos de rango uno, las relaciones implicadas en el proceso de contratación son locales, en su mayoría profesionales (6), respecto a las personales (3).

Otras veces, las relaciones personales permiten dar una información sobre un empleo, y esta misma persona moviliza una relación profesional, a menudo con quien está trabajando o ha trabajado previamente. En el caso de las relaciones personales que actúan de intermediarias, en las secuencias de rango dos, aunque la persona intermediaria esté residiendo en Toulouse, la relación con la persona que quiere conseguir el trabajo puede ser previa al desplazamiento. El intermediario, es un vínculo fuerte que da acceso al medio laboral, a la red profesional. Por un lado, hay una relación fuerte en término de frecuencia de contacto y de intensidad emocional, y por otro lado hay un vínculo débil. En todas estas situaciones, la puesta en contacto es informal, ya que no se da un procedimiento formal de contratación y se trata, en todos los casos, de una cadena con dos intermediarios entre la persona candidata y el empleador, y una relación profesional entre la persona intermediaria y el empleador, quien se acuerda de haber contratado a la persona interesada "a través de un conocido". Circunstancia que da confianza y seguridad al empleador para tomar la decisión.

Las relaciones de todo individuo que puedan ser interesantes para encontrar un posible empleo se crean esencialmente en la etapa de formación, y después durante el ejercicio laboral. Las relaciones de un empleado se construyen, sobre todo, en el lugar de trabajo, aunque en la población estudiada, los contactos disponibles, latentes o no, en el momento de llegar a Toulouse, son limitados. No será tras cierto tiempo en la nueva ciudad, y tras conseguir establecer una mayor experiencia en el sector de ocupación en que cada persona

esté, que la persona irá ampliando sus contactos profesionales locales.

En muchos casos se trata de la difusión de una información a través de los familiares en el lugar de origen.

Otro proceso en que intervienen relaciones profesionales, tras un periodo de realización de prácticas de fin de estudios, es la intermediación de un compañero de trabajo conocido durante esa etapa.

Las cadenas con tres intermediarios, aunque en otras investigaciones sean infrecuentes (Chauvac 2011; Granovetter 1995), en esta investigación son relevantes y representan el 40 % de secuencias estudiadas. Respecto al total de secuencias de acceso al trabajo, las de rango tres y cuatro representan un 43 % del total, mientras que las de uno y dos, un 57 %.

A menudo la existencia de cadenas más largas, se debe a la lejanía geográfica y el desconocimiento del entorno de acogida, en el que las personas activan un número mayor de intermediarios para conseguir su objetivo.

Otra modalidad de cadenas de rango tres es la movilización de dos personas, y a partir de las informaciones obtenidas de estas, tener la información necesaria para entrar en contacto con un dispositivo formal.

En las cadenas de rango tres, que inciden de manera parecida tanto en relaciones profesionales como personales, es relevante considerar que, en todos los casos, se trata de relaciones locales. Hay muy pocos casos en que las cadenas relacionales tengan un rango superior a tres, tal como ya indicó Granovetter (1995).

En todos los casos expuestos, ya sean esencialmente relaciones profesionales o personales las que entran en juego, la información no pasa directamente de un conocido a otro sin más. Aunque haya varios vínculos positivos, no son todos equivalentes ni igualmente útiles, siendo la existencia de una situación de intercambio, el hecho social que contribuye a la emergencia de nuevas condiciones de la relación. Además, el momento en que ocurren las ocasiones de intercambio es muy importante para generar nuevas condiciones de oportunidad. El hecho que una contratación se

produzca viene determinado por la transmisión de información entre los distintos contactos, para conciliar y acercar visiones que pueden ser determinantes. El intermediario ejerce de puente entre dos personas que no tienen el mismo estatus social, que no conocen el mismo entorno de trabajo, incluso a veces, el intermediario permite que el empleador y su futuro empleado entiendan el mismo idioma, de forma literal, para que ambas partes acerquen sus preocupaciones y referencias, lo que favorece que se produzca una comunicación directa y fidedigna.

En definitiva, las cadenas relacionales son compatibilizadas en función del número de relaciones necesarias para que la contratación sea posible. Si ha habido contacto directo entre el empleador y el empleado, en la tesis he considerado que se trata de una cadena de rango uno. Concretamente, las cadenas de rango dos son más frecuentes en las secuencias de contratación estudiadas en esta investigación (representan el 46 % del total de secuencias estudiadas), e igual sucede en la investigación de Chauvac (2011) y en la de Granovetter (1995).

Granovetter, en su artículo "la fuerza de los vínculos débiles" (citado en Granovetter 2008: 64), indica que las cadenas que precisan de intermediarios son más frecuentes entre la población joven en situación de iniciar su vida profesional, por lo que los vinculaba a medios más formales como los anuncios que permiten el acceso a una información sobre un puesto vacante, por ejemplo. En esta investigación se confirma la hipótesis de Granovetter, puesto que el 89 % de secuencias estudiadas en esta muestra, formada esencialmente por población joven o en estadios iniciales de su vida profesional, acceden a un empleo mediante cadenas de rango dos o superior.

Gran parte de las personas estudiadas se han incorporado recientemente al mercado de trabajo, puesto que gran parte de ellas están realizando su primera experiencia profesional relacionada con la formación estudiada. En este sentido, las relaciones, personales, académicas o profesionales han permitido transmitir informaciones y apoyos.

El contacto posibilita la circulación de una candidatura en la red de contactos por parte de los iniciadores de la cadena. A partir del contacto inicial, se da apoyo a los interesados y les da segu-

ridad para seguir buscando oportunidades por sí mismos. En estos casos, los jóvenes dependen directamente de la red de relaciones de los contactos con quienes alguien de su entorno les había vinculado (De Graaf y Flap 1988). Estos apoyos han permitido acelerar o mejorar las posibilidades de contratación, puesto que la mayoría de personas de la muestra tenían una titulación superior y ello favorecía a poder encontrar un empleo. Pero en algunos casos han resultado imprescindibles al avance del proceso, en situaciones en que las personas tenían dificultades de comunicación debido a dificultades de aprendizaje del nuevo idioma.

Otras personas, tuvieron que pedir ayuda para redactar correctamente el currículum y una carta de presentación para tener más oportunidades de ser contratados.

En las secuencias en que el procedimiento de acceso al empleo se concreta en la implicación de dos o más intermediarios, esta persona representa algo más que la difusión de información, puesto que permite a la persona interesada tener acceso a una nueva propuesta de trabajo en un marco informal. Dicha cercanía permite acceder a informaciones más detalladas que mediante la consulta de ofertas mediante dispositivos no son posibles.

Otro factor relevante que favorece los procesos de acceso al empleo es el contexto en que las relaciones que permiten el acceso al empleo han sido movilizadas. Cuando las relaciones han sido movilizadas en el contexto de amistad, familia o pareja en el lugar de origen, o en otros ámbitos de la vida social local, las cadenas de rango tres o superior son las más importantes (39 % y 24 %), respecto a las relaciones profesionales o del ámbito de estudios superiores (40 %). Cuando se trata de relaciones movilizadas en el marco del trabajo, las cadenas de rango uno son las más importantes (64 %) en permitir un acceso a los recursos directos. Para las secuencias de rango dos, el contexto principal de activación de las relaciones también es el ámbito profesional local o en origen (45 %), y el contexto de realización de los estudios superiores en origen o local. Aunque en las cadenas de rango dos toman más relevancia las relaciones nacidas en contextos de amistad o relaciones fuertes, especialmente en origen (50 %), o en entornos de sociabilidad y ocio locales (16 %).

He distinguido, por tanto, como sucede en la mayoría de estudios realizados desde una perspectiva de análisis de redes sociales, entre el contexto de nacimiento de las relaciones implicadas, y el tipo de relación que representan. Y a partir de estas informaciones he creado dos variables distintas para poder analizar los datos de forma cuantitativa. Además, he distinguido las relaciones en función de si son de tipo personal (familia, amistades fuertes o pareja) o profesionales y del ámbito de estudios (compañeros de trabajo o prácticas profesionales actuales o anteriores, en origen o locales, y antiguos compañeros de estudios superiores o profesores).

En la Tabla 3 presento la relación entre la longitud de las cadenas y el contexto de nacimiento de las relaciones que están presentes en ellas. Las cadenas que presentan relaciones nacidas en contextos profesionales y académicos, así como de amistad, son las que tienen una longitud más diversa. Las cadenas de rango dos son las más comunes. Las cadenas con relaciones nacidas en contextos familiares y de pareja, a diferencia de los de amistad, suelen ser más largas.

Las cadenas en que se movilizan relaciones personales, como la familia y la pareja, suelen ser más largas. Estas cadenas se caracterizan por la presencia de al menos otro intermediario, cuya relación es de alto contenido emocional y de apoyo, ya sea de amistad o familiar, y es esta capacidad de dar importancia a la relación lo que permite activar recursos y relaciones locales que impulsan la contratación, o al menos que aportan una recomendación y reconocimiento para facilitar el proceso.

Las relaciones nacidas en círculos locales de actividades y vida asociativa también se caracterizan por estar presentes en secuencias más largas, lo que se puede explicar por ser relaciones débiles.

Las relaciones presentes en las cadenas de acceso al empleo son parecidas a la distribución según el contexto de nacimiento de la relación (ver la Tabla 3). Según el tipo de relación (ver la Tabla 4) las cadenas de rango dos son las más habituales para cualquier tipo de relación, y las cadenas más largas son más habituales en las relaciones personales fuertes (especialmente de familia y pareja), activadas antes del desplazamiento, y en las relaciones nuevas locales, activadas después de llegar a Toulouse. También las relaciones de rango uno están mayormente compuestas por relaciones profesionales (preferentemente locales) y académicas (preferentemente en origen).

En la Tabla 5 se puede ver que el tipo de relación y su contexto de nacimiento están vinculadas. Por un lado, gran parte de las relaciones profesionales y académicas (78,8 %) han nacido en el ámbito de los estudios superiores, las prácticas profesionales y el trabajo. Por otro lado, las relaciones personales tienen su origen en contextos distintos al del trabajo: las amistades han nacido de otras amistades (60 %) y actividades de ocio y vida social local (17 %); las relaciones de familia y pareja han nacido esencialmente en la familia (67 %) y las amistades (22 %); y las relaciones con quien se comparten inquietudes y actividades en el tiempo libre son originarias principalmente de dichos contextos (47 %), pero también del ámbito profesional, académico y de otras amistades.

Tabla 3. Longitud de las cadenas según el contexto de nacimiento de las relaciones. Porcentajes (N=96)

Longitud de las cadenas	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistad	Profesionales y académicas	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
1	15 %	20 %	0 %	0 %	12 %
2	50 %	69 %*	38 %	36 %	46 %
3 o más	35 %	26 %	62 %	64 %	43 %
Total	100 % (26)	100 % (35)	100 % (21)	100 % (14)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 69 % de las relaciones nacidas en contextos profesionales y académicos presentes en las cadenas, lo hacen en las cadenas de rango dos.

Tabla 4. Longitud de las cadenas según el contexto de nacimiento de las relaciones. Porcentajes (N=94)

Longitud de las cadenas	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistad	Profesionales y académicas	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
1	10 %	23 %	6 %	0 %	12 %
2	53 %	42 %*	45 %*	47 %	46 %
3 o más	37 %	42 %	50 %	53 %	43 %
Total	100 % (30)	100 % (33)	100 % (18)	100 % (15)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 50 % de las relaciones de familia y pareja presentes en las cadenas, lo hacen en las cadenas de rango dos"

Tabla 5. Tipo de relación presente en las cadenas según el contexto de nacimiento de la relación. Porcentajes. (N=96)

Tipo de relación	Contexto de nacimiento de las relaciones				Total
	Amistades	Profesional /académica	Familia y pareja	Asociaciones y vida social local	
Amistades	60 %	0 %	22 %	27 %*	27 %
Profesional /académica	13 %	79 %	0 %	27 %	37 %
Familia y pareja	10 %	18 %	67 %	0 %	22 %
Asociaciones y vida social local	17 %	0 %	11,1 %	47 %	15 %
Total	100 % (26)	100 % (35)	100 % (21)	100 % (14)	100 % (96)

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la tesis. Lectura: "el 27 % de las relaciones de amistad presentes en las cadenas han nacido en asociaciones u otros contextos relacionados con el tiempo libre".

Es imprescindible resaltar que, entre las relaciones implicadas en las secuencias de acceso al empleo, la mayoría de relaciones personales fuertes han nacido en círculos sociales en origen. Las relaciones de familia y pareja que intervienen en la contratación de las personas implicadas nacieron antes del desplazamiento (81 %), y el resto de secuencias, después. Las amistades son en gran parte activadas antes de llegar a Toulouse o durante una primera estancia anterior a la actual (52 %).

El contexto de movilización de las relaciones está vinculado al rol o a los recursos proporcionados por los intermediarios. El recurso mayoritario en las secuencias estudiadas consiste en proporcionar informaciones sobre empleos disponibles, ofertas o dispositivos. Por tanto, se trata de pistas genéri-

cas. Aun así, existen diferencias en función del tipo de relación, ya que son los amigos (31 %) y las relaciones profesionales y académicas (35 %) quienes más proporcionan este tipo de informaciones. Aunque la familia y la pareja (19 %), y los conocidos en actividades locales (16 %), también son procuradores útiles de este tipo de informaciones. Esta distribución homogénea demuestra la utilidad de cualquier tipo de información.

Las personas implicadas en las secuencias de acceso al empleo también han citado otro tipo de recursos útiles para promover el acceso al empleo: las recomendaciones y los consejos útiles para redactar un currículum, una carta de motivación o preparar una entrevista de contratación. Cuando el intermediario ha realizado alguna recomendación, la relación era del ámbito profesional o

académico (49 %), aunque las amistades (22 %) también eran relevantes en proporcionar dicho recurso. Cuando ha habido un apoyo en la redacción de un currículum, en preparar una entrevista o en cuestiones de idioma para preparar un proceso de selección, las personas siempre han sido de relaciones personales fuertes: principalmente alguien de la familia, la pareja o las amistades.

Cada uno de estos recursos se activan en distintos momentos del proceso. Las recomendaciones para un empleador ya son presentes antes del desplazamiento (38 %) y tienen relevancia esencialmente durante los primeros seis meses de estancia en la ciudad (32 %). El resto de recomendaciones se producen al menos seis meses después de la llegada. Los consejos sobre cuestiones prácticas del proceso de inserción profesional (redacción de currículum o preparación de entrevista) se realizan durante la etapa inicial de la estancia. Finalmente, los recursos en relación a estancias de movilidad y cuestiones de trabajo en el campo de las prácticas profesionales se resuelven antes de la llegada a la ciudad, debido a la elevada formalización de dichos procedimientos.

Estos datos hacen pensar que existen dos tipos de cadenas relacionales que facilitan el acceso al empleo. Aquéllas que se construyen en el contexto profesional y académico e intervienen en prestar informaciones útiles sobre el contexto de empleo en el lugar de destino y que son en su mayoría relaciones locales y nacidas después de llegar a Toulouse. Por otro lado, estarían las cadenas construidas a partir de otras relaciones personales (familia y pareja) o relaciones menos intensas que tienen origen en círculos locales relacionadas con actividades de tiempo libre. Se trata de todas las personas que forman parte de los círculos de sociabilidad, locales y en origen, fuera del ámbito profesional y que permiten la circulación de información, el apoyo durante el proceso de búsqueda y la recomendación al empleador o el apoyo de la candidatura.

En general, en el primer grupo de candidatos existe una representación mayor de jóvenes recién titulados que a menudo han realizado unas prácticas profesionales en Toulouse; otros jóvenes profesionales con titulaciones técnicas que ya conocen mejor el entorno laboral local y son capaces de movilizar más recursos profesionales; o jóvenes que trabajan en el ámbito de la investiga-

ción y tenían contactos relacionados con su formación antes de su llegada a la ciudad. El hecho de ser actividades bien definidas —en que las opciones de inserción son muy concretas, y la existencia de oportunidades durante un periodo del proceso eran frecuentes— hace posible que estas personas encuentren informaciones sobre puestos de trabajo o puestos que van a estar disponibles relativamente rápido.

El segundo grupo de personas comprende personas con ocupaciones menos específicas, con itinerarios profesionales menos ‘planificados’, personas que han vivido fases de desempleo o etapas laborales precarizadas en sus empleos anteriores en el lugar de origen, y necesitan obtener un empleo de forma urgente y desplazarse a Toulouse.

Aunque en el primer grupo las personas implicadas se encuentran en una situación holgada y tranquila respecto a los desafíos profesionales y las oportunidades existentes, he detectado un relato recurrente respecto a la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y sobre todo mejores perspectivas de desarrollo profesional respecto al lugar de origen, sumando la confrontación a la incertidumbre respecto a la experiencia futura de nuevas situaciones de movilidad en el futuro basadas en las oportunidades profesionales. En el segundo grupo también se buscan mejoras en las condiciones de trabajo vividas hasta la situación actual.

En definitiva, cuando los candidatos no encuentran sus empleos mediante relaciones, los encuentran esencialmente gracias a dispositivos de mediación.

4.2. Itinerarios de acceso al empleo

En esta última sección, presento los itinerarios de acceso al empleo en combinación a los análisis presentados. Los elementos de estudio se centran en los modos de acceso a la información, divididos en tres categorías principales: el contexto profesional y de estudios previo al desplazamiento, o lo que es lo mismo, una red de relaciones profesionales más o menos estructurada; las relaciones fuertes, esencialmente familiares o de amistad, que permiten entrar en contacto con vínculos locales presentes en el momento de llegada a Toulouse; y por último, una tercera cate-

ría que considera a un grupo de personas que han construido un conjunto de ideas preconcebidas sobre las oportunidades presentes en el contexto de instalación futura.

El periodo de residencia en la nueva ciudad inicialmente siempre es temporal y se basa en la idea de circularidad entre establecerse en el nuevo contexto de vida, volver al lugar de origen o irse a un nuevo lugar. Será la sucesión de vivencias individuales, del itinerario biográfico y familiar, y la trayectoria profesional, y las oportunidades que aparecerán a lo largo del proceso, lo que permite que, en cada momento, en cada nueva fase, se vaya reevaluando el proceso para decidir hasta cuándo durará esta etapa de vida.

Por lo tanto, el proceso vivido es una característica más de análisis para delimitar los perfiles de esta población en situación de movilidad. Estos itinerarios tienen interés, a su vez, para evidenciar su fuerza explicativa en relación a las características socio-demográficas de la población y los resultados cuantitativos del análisis de las cadenas relacionales de acceso a los recursos.

Los perfiles de movilidad y acceso al empleo basados en las características cualitativas de los itinerarios de vida, se estructuran en las características que se presentan a continuación.

4.2.1. Itinerario principiante: primer empleo significativo después de la formación y emancipación inicial

Mi hipótesis inicial al plantear y al realizar las entrevistas era que había un grupo de jóvenes que acababan de terminar los estudios superiores, o iban a terminarlos en uno o dos años y buscaban su primer empleo (o prácticas profesionales para los que no tenían la titulación aún) relacionado con la formación cursada previamente. Además, estos jóvenes querían vivir su primera experiencia fuera del hogar de la familia de origen. Por lo que las expectativas profesionales estarían relacionadas con el contexto académico previo y sus expectativas profesionales. Este grupo de personas tenían edades comprendidas entre los 21 y los 35 años, con niveles de estudios diversos, aunque en su mayoría se trata de personas con un elevado nivel de formación. En los casos de personas con un nivel elevado de cualificación, se trataba de

personas que iniciaron su proceso en el marco de una estancia de movilidad durante la etapa de los estudios, esto es varios años antes de realizar la entrevista. Esta característica da cuenta de las posibilidades del tipo de análisis realizado, que incluye tomar en consideración la dinámica y evolución de la experiencia vivida hasta la etapa actual. Se trata de jóvenes, por tanto, con distintos niveles de experiencia, formación y sector de ocupación. En cuanto a la actividad profesional realizada se trata de personas que trabajan en el ámbito de la investigación, en distintas ocupaciones del sector aeroespacial o en ocupaciones técnicas.

Las características de las personas que viven este itinerario se basan en las características de las relaciones activadas para decidir iniciar un proyecto migratorio. En este caso las relaciones e informaciones provenientes del contexto académico y profesional previo resultan esenciales en la búsqueda de oportunidades vinculadas al empleo a desarrollar. Tanto para organizar el proceso de instalación como para activar recursos útiles para el acceso al empleo, las relaciones implicadas parten de las relaciones profesionales o académicas (antiguos compañeros de estudios, profesores en origen o con contactos locales y la combinación de estas con dispositivos de mediación). Se trata de cadenas relacionales cortas, de rango uno o dos, que permiten un acceso directo al empleo deseado. Todas las personas de este grupo tenían el empleo antes de llegar a Toulouse, o en caso que accedieran a éste después de residir en la ciudad era porque vinieron por primera vez para realizar una estancia Erasmus.

El hecho de desplazarse o elegir la ciudad de Toulouse es intencionada, puesto que el contexto de acogida corresponde con los desafíos profesionales que las personas de este grupo se plantean como expectativas laborales. Por lo que existe una dimensión relacionada con el enriquecimiento profesional, la transición de la educación al empleo y la voluntad de emancipación (para las personas más jóvenes de la muestra estudiada) se realiza gracias al proceso de movilidad.

4.2.2. Itinerario profesional "móvil"

A continuación, el itinerario profesional "móvil" ilustra las características de la categoría que des-

cribe el acceso a las informaciones antes del desplazamiento, centrada en la idea de una construcción previa de las oportunidades que existen en el destino en base a una serie de ideas preconcebidas sobre las oportunidades existentes en el contexto profesional en Toulouse. En este grupo los itinerarios de inserción profesional son diversos, gran parte de las personas llegan a Toulouse para realizar unas prácticas profesionales, o consiguieron su empleo mediante la movilización de dispositivos de mediación y la implicación de algún vínculo relacional, exclusivamente para obtener alguna información sobre el destino. Las pocas candidaturas espontáneas identificadas en la presente muestra se sitúan en este itinerario. Entre los dispositivos movilizados destacan las mediaciones realizadas a través de servicios de instituciones de formación superior u otros organismos formales relacionados con ciertas áreas de ocupación o programas internacionales para la realización de prácticas profesionales. Cabe decir que las personas que forman parte de este grupo se distinguen del anterior, en que la petición y organización de la estancia o las prácticas profesionales se hizo de forma aislada a cualquier "consejo" o ayuda concreta de personas del ámbito académico en origen.

Entre las cadenas movilizadas para la instalación y el acceso al empleo destacan los medios formales o las cadenas mixtas que combinan relaciones en unos pocos casos personales con dispositivos formales, y en otros casos relaciones de estudios o de trabajo junto a un dispositivo. La motivación al realizar el desplazamiento es el enriquecimiento individual, no solo profesional, y el hecho de desplazarse a Toulouse es más circunstancial que elegido. Para casi todas las personas de este grupo, la estancia o el desplazamiento no estaba predefinida en el planteamiento inicial de su movilidad, excepto en las historias de Lara, Jan, Jaime y Aurora. De hecho, en las entrevistas realizadas, las personas relatan que habían pensado en ir a otra ciudad de Francia o de Europa.

4.2.3. Itinerario profesional precario en España

Finalmente, los dos itinerarios restantes (profesional precario e intermitente) ilustran detalladamente la relevancia de las relaciones personales en las secuencias de acceso al empleo y de activación de recursos útiles para la instalación. Espe-

cialmente en este itinerario, las personas tenían cierta urgencia por desplazarse a Toulouse y conseguir un empleo. En mi hipótesis partía de la idea que las personas habían vivido un recorrido centrado en una fase de empleo previa en el lugar de origen basada en la precariedad. Esta situación laboral constituye el elemento central de la biografía de la persona, y a veces también de su familia, fuertemente marcada por la existencia de una ruptura. El punto central de dicha bifurcación se basa en la falta de posibilidades laborales en origen, por la inseguridad y por la vivencia de periodos de desempleo o de inconformismo con las condiciones de empleo en origen. Circunstancias que están más relacionadas con las características del mercado de trabajo en España desde el estallido de la crisis financiera en 2007 que con el itinerario individual de las personas afectadas.

En este tipo de itinerario existe una necesidad determinante de trabajar, aunque sea en una situación de sobre-cualificación.

El acceso a los recursos e informaciones útiles para la instalación y el acceso al empleo, a diferencia de los dos itinerarios precedentes, se basa en su mayoría en la movilización de medios informales, de relaciones cercanas aquí y allí. La prioridad es conseguir un empleo. Las cadenas relacionales en este itinerario y en el siguiente serán más largas, serán las relaciones personales en origen quienes buscarán contactos locales, o las personas interesadas quienes buscarán contactos locales desde el origen o una vez aquí. Aunque estas personas no se desplacen sabiendo el empleo a ocupar antes de su llegada, serán capaces de conseguirlo durante el periodo inicial de su instalación.

4.2.4. Itinerario "intermitente": retorno a Toulouse

Finalmente, el itinerario centrado en una situación de retorno a la ciudad, tras una estancia previa no muy lejana en el tiempo, es un itinerario que forma parte del grupo de personas que activan sus relaciones para la instalación y el empleo en base a relaciones personales importantes. La transnacionalidad, como he indicado en el itinerario precedente, igual que en los demás, es un elemento clave de las experiencias de vida. Por otro lado, el retorno está relacionado con elementos de la biografía individual o familiar. Los me-

dios de acceso a los recursos sobre la instalación y el acceso al empleo se caracterizan por la construcción de cadenas largas compuestas por relaciones personales importantes cuyo contexto de nacimiento suele ser previo al desplazamiento.

Todos los itinerarios desarrollados en esta sección corresponden a una construcción de redes transnacionales, a partir de las cuales ha sido posible a sus protagonistas activar relaciones, conocer dispositivos, obtener informaciones, entrar en contacto con recursos aquí y allí, antes del desplazamiento y después.

5. Conclusión

El primer bloque describe la situación de actividad profesional y el tiempo de residencia en Toulouse, además, analiza de forma cualitativa y cuantitativa las secuencias de acceso al empleo, para delimitar el proceso de búsqueda en relación a las historias individuales y la experiencia de movilidad. En relación a los tres ámbitos de activación de los recursos implicados en el acceso al empleo concluyo que, en las situaciones en que se priorizan las relaciones del contexto académico o profesional, los medios implicados son diversos; las cadenas de acceso al empleo que activan relaciones en el ámbito de amistad pueden ser mixtas; y la construcción de ideas favorables sobre el contexto de acogida suele venir de la información facilitada por relaciones débiles.

Los análisis realizados en el segundo bloque me permitieron afinar los resultados sobre los medios implicados en el acceso al empleo, distinguiéndolos en tres categorías (los formales o dispositivos de mediación, los informales o relaciones y los contactos directos o candidaturas espontáneas).

En el tercer bloque, los resultados indican que los medios implicados en el acceso al empleo son de carácter mixto y se activan mayoritariamente en entornos locales y los momentos de activación varían en el tiempo. Entre las relaciones implicadas, la mayor parte son personales y poco menos del 30 % son profesionales o del ámbito académico. Los apoyos de las relaciones van desde informaciones genéricas sobre el contexto de actividad, las recomendaciones e incluso la ayuda en forma de asistencia lingüística durante la realización de entrevistas de contratación o la redacción del currículum. Por otro lado, los medios de acceso al empleo son distintos en función del tipo de actividad a la que se accede y la categoría profesional a que corresponde. Es muy relevante que las secuencias de acceso al empleo en situaciones de movilidad geográfica son más largas si las comparamos con los resultados de estudios de otros ámbitos.

En el último bloque de este capítulo he presentado una articulación de las distintas líneas de resultados acerca de los distintos momentos de la movilidad y acceso al empleo: en primer lugar, durante la fase previa al desplazamiento, el periodo de instalación y el acceso al empleo; y en segundo lugar, busco la relación entre las categorías sobre el acceso a la información y las relaciones implicadas en el proceso estudiado, estructuradas en tres dimensiones de análisis; a) las relaciones presentes en los contextos de formación y trabajo en un primer grupo; b) las relaciones personales implicadas; y c) las ideas preconcebidas sobre el contexto de destino; todo ello teniendo en cuenta los resultados de las cadenas relacionales sobre el acceso al empleo. En síntesis, los resultados me permiten afirmar que la mitad de las relaciones útiles para el acceso al empleo tienen un alto contenido emocional, son estables en el tiempo, y nacieron antes del desplazamiento.

Tabla 1. Características sociodemográficas de la muestra estudiada

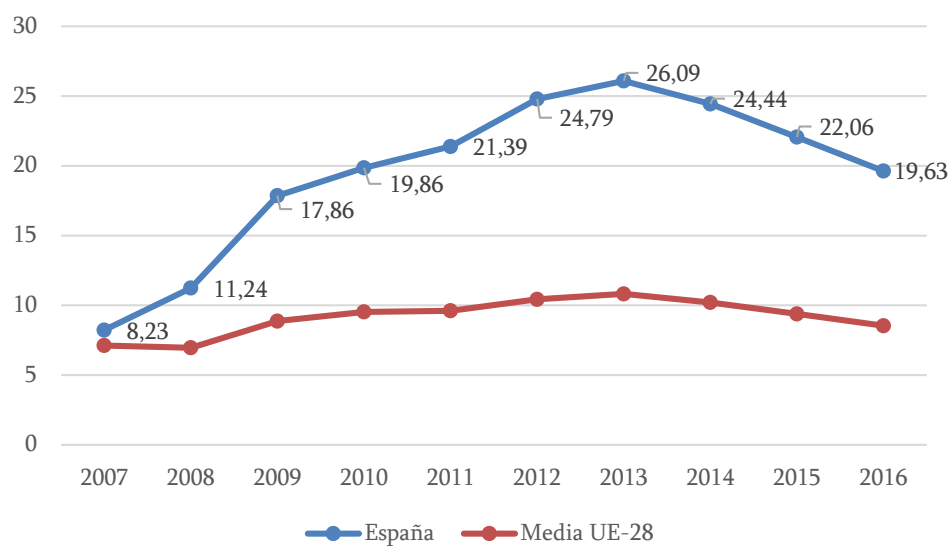
		Porcentaje	Absolutos
Género	Hombres	53 %	30
	Mujeres	47 %	27
Edad	Media 31,9 23-29	40 %	23
	Min. 23 30-35	32 %	18
	Max. 45 36-45	28 %	16
Nivel de estudios	Primaria y secundaria obligatoria	23 %	13
	Bachillerato y CFGM	5 %	3
	CFGS	9 %	5
	Grado	33 %	19
	Máster o superior	30 %	17
Situación profesional	Cargos de dirección y profesiones intelectuales superiores	23 %	13
	Profesiones intermediarias	25 %	14
	Empleados	30 %	17
	Obreros	13 %	7
	Prácticas profesionales	11 %	6
En pareja	Sí	58 %	33
	No	42 %	24
Convivencia con la pareja	Sí	29 %	9
	No	71 %	22
Tienen hijos	Sí	26 %	15
	No	74 %	42

Fuente: elaboración propia a partir de los datos del trabajo de campo de la tesis (N = 57).

Tabla 2. Porcentaje de población en situación de desempleo por grupo de edad en España en el periodo 2007-2014

Edad	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
16-19	28.7	39.4	55.2	61.3	64.0	72.6	74.0	68.6
20-24	15.0	20.2	33.3	36.9	42.3	48.9	51.8	50.3
25-29	9.0	13.3	21.7	24.7	26.3	31.5	33.3	30.3
30-44	7.0	9.9	16.2	18.2	19.7	22.7	23.7	22.0
45-54	6.3	8.4	13.4	15.3	17.1	20.5	22.2	21.2
55 o más	5.7	7.1	11.5	13.5	14.4	17.3	19.4	19.3

Gráfico 1. Tasa de desocupación de la población general en edad de trabajar en porcentaje. Comparación entre la media anual en España y la media de la UE-28, 2007-2016



Fuente: Fuente: OECD, 2017, datos de paro por países, serie histórica. Consultado en: <https://data.oecd.org/unemp/unemployment-rate.htm>

Referencias

- Bermúdez, Anastasia; Brey, Elisa (2016): "Is Spain Becoming a Country of Emigration Again? Data Evidence and Public Responses". En J. M. Lafleur; M. Stanek (eds.), *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis* (pp. 83-98). Switzerland: Springer International Publishing AG Switzerland.
<https://link.springer.com/content/pdf/10.1007/978-3-319-39763-4.pdf> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Bessy, Christian; Marchal, Emmanuelle (2009): "Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements". *Revue Française de Socio-Économie*, 1, 121-146.
<http://journals.openedition.org/sociologos/2804> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Chauvac, Nathalie (2011): *L'embauche, une histoire de relations ? : Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi* (Tesis de Doctorado en Sociología). Université de Toulouse, Toulouse, France.
- De Graaf, Paul M.; Flap, Hendrik D. (1988): "With a little help from my friends: Social resources as an explanation of occupational status and income in West Germany, The Netherlands, and the United States". *Social Forces*, 67 (2), 452-472. <https://doi.org/10.2307/2579190>
- Forsé, Michel (1997): "Capital social et emploi". *L'Année Sociologique* (1940/1948-), 143-181.
<https://www.jstor.org/stable/i27889495> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Furió Blasco, Elies ; Alonso Pérez, Matilde (2015): "Desempleo y reforma laboral en España durante la Gran Recesión". *Cahiers de civilisation espagnole Contemporaine. De 1808 au temps présent*, 14.
<https://doi.org/10.4000/ccec.5721>
- Granovetter, Mark (1995): *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press.
- Granovetter, Mark (2008): *Sociologie Économique*. Paris: Éditions du Seuil.
- Grossetti, Michel; Zuliani, Jean Marc; Guillaume, Régis (2006): "La spécialisation cognitive. Les systèmes locaux de compétences en Midi-Pyrénées". *Les Annales de la Recherche Urbaine*, 101, (1), 22-31.
<https://doi.org/10.3406/aru.2006.2667>
- Grossetti, Michel; Barthe, Jean François (2008): "Une méthode narrative quantifiée d'analyse des mobilisations de relations". *Nouvelles approches, nouvelles techniques en analyse de réseaux sociaux*, 49 (3), 585-612.
<https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00476900> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Lazuech, Gilles (2000): "Recruter, être recruté: l'insertion professionnelle des jeunes diplômés d'écoles d'ingénieurs et de commerce". *Formation & Emploi*, 69 (1), 5-19.
<https://doi.org/10.3406/forem.2000.2890>
- Marsden, Peter V. (1994): "The hiring process recruitment methods". *American Behavioral Scientist*, 37 (7), 979-991.
<https://doi.org/10.1177/0002764294037007009>
- Meléndez, Esteve Sanroma (2012): "El mercado de trabajo español en la crisis económica (2008-2012): desempleo y reforma laboral". *Revista de Estudios Empresariales*. Segunda época, 2, 29-57.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5089653> (fecha de consulta: 06/12/2018).
- Requena Santos, Félix (1991): *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.

UAB

iet Institut
d'Estudis
del Treball

ISSN: 2339-5753