

La precarización en su contexto: desarrollo y crisis del régimen de empleo en España

La precarización del mercado laboral español debe ser entendida en su propio contexto temporal y espacial en tanto que fenómeno multidimensional que afecta no solo al tipo de empleo, sino también a las condiciones de trabajo, los salarios o al acceso a la protección social. Por ello, se exploran aquí los orígenes del régimen de empleo español, que hunde sus raíces en el franquismo y la transición, al tiempo que se realiza un análisis comparativo con el resto de países europeos que muestra la relación que guardan precariedad y modelo productivo en un contexto internacional en el que también entran en juego los equilibrios de clase y las relaciones de poder. Sin la determinación política necesaria para lograr un nuevo modelo de relaciones laborales este proceso de precarización tiene todos los visos de seguir recrudesciéndose.

El estallido de la crisis económica en 2008 y las políticas laborales aplicadas como respuesta han agravado la precarización del mundo del trabajo. Es rara la semana en la que no aparece un informe alertando sobre la fugacidad de los contratos o la penuria de los salarios. La precariedad intenta hacerse un hueco en el debate público, por más que la capacidad de intervenir sobre ella se limite, por ahora, a luchas aisladas en algunas empresas y sectores. Sin embargo, la merecida crítica a las políticas recientes de los últimos gobiernos puede llevarnos a una visión parcial de este fenómeno: la precarización no es un fenómeno nuevo, ni es un problema exclusivo de nuestro país. Es recomendable, por tanto, ponerla en contexto. El objetivo de este artículo es ofrecer una visión panorámica de ese contexto geográfico-temporal: rastrear los orígenes de la precarización en el desarrollo del régimen de empleo español durante las últimas décadas, y comparar este régimen con el de otros países de nuestro entorno, a fin de intentar entender la dinámica de este proceso y las posibles respuestas. Pero antes de empezar, conviene aclarar qué entendemos por precarización.

Jorge Sola es profesor de la Universidad de las Islas Baleares

Inés Campillo es profesora de la Universidad Pontificia de Comillas

La precarización: trabajo, poder y lenguaje

El modo en que entendemos la precariedad modula nuestra mirada a la hora de analizarla. Hasta no hace mucho, la precariedad laboral se usaba como sinónimo de temporalidad: la expansión de los contratos temporales a finales de los años ochenta expresaba una precarización respecto al empleo estable que había constituido la norma social en las décadas anteriores. Pero siendo su expresión más clara, no se limita a ella. Diversos autores han señalado que la precariedad laboral es un fenómeno *multidimensional* que afecta, además de al tipo de empleo, a las condiciones de trabajo, los salarios o el acceso a la protección social.¹ Todas esas dimensiones están entrelazadas, pero no tienen por qué ir siempre de la mano: tener un contrato a tiempo parcial puede implicar una mayor precariedad en algunos países que en otros (España frente a Holanda, por ejemplo). Por eso es importante ampliar el foco para abarcar los regímenes de empleo en su conjunto: es decir, los arreglos institucionales, dinámicas sociales y políticas públicas que rodean los mercados de trabajo,² así como los modelos productivos en los que se insertan.

La precariedad laboral es un fenómeno multidimensional que afecta, además de al tipo de empleo, a las condiciones de trabajo, los salarios o el acceso a la protección social

La precarización es además un fenómeno *relacional*, que no solo afecta a las características de un empleo o un trabajador, sino a las relaciones que estos entablan con los empresarios (y, más allá del mercado laboral, en otras esferas de la vida social). La relación laboral asalariada es una relación de poder, en la que el empresario dispone de una capacidad para controlar y sancionar al trabajador (sobre todo, por medio del despido) que este no tiene respecto a aquel.³ En ese sentido, la precariedad implica una vuelta de tuerca a esta relación, al hacer más vulnerable la posición del trabajador frente al empresario: con menor protección frente al despido y una peor posición de retirada, la posibilidad de perder el empleo es mayor y más costosa, lo que allana el camino para que la intensificación del trabajo y el empeoramiento de las condiciones laborales se impongan con menos resistencias, algo que en última instancia también conduce a la degradación de los trabajadores precarios a ciudadanos de segunda en muchas esferas de la vida social.

¹ Por ejemplo, M. Laparra, *La construcción del empleo precario: dimensiones, causas y tendencias de la precariedad laboral*, FOESSA, Madrid, 2007.

² D. Gallie, (ed.) *Employment regimes and the quality of work*, Oxford University Press, Oxford, 2007; y C. Prieto, «From flexibility to social employment regimes», en M. Keune y A. Serrano (eds.), *Deconstructing flexibility: alternative approaches*, Routledge, Nueva York, 2013.

³ S. Bowles y H. Gintis, «Contested Exchange: New Microfoundations for the Political Economy of Capitalism», *Politics & Society*, vol. 18, núm. 2, 1991, pp. 165-222.

Todo eso quizás parezca obvio, pero no lo es tanto. En realidad, el uso común del término “precariedad” es algo relativamente reciente y varía mucho de un lugar a otro, hasta el punto de que en algunos países no se empleaba hasta hace muy poco esa expresión.⁴ Como señala Nicola Düll, la «percepción del empleo precario está empotrada en el discurso ideológico y político de cada país, en su contexto de regulación institucional y en su modelo productivo».⁵ En España empezó a abrirse paso a finales de los años ochenta, tras la reforma laboral de 1984 que eliminó toda traba al uso de la contratación temporal. Pero incluso cinco años más tarde, cuando la tasa de temporalidad ya superaba el 30%, un libro blanco encargado por el Gobierno a un grupo de economistas distaba de considerar esto un problema.⁶ Que la precariedad se convirtiera en un asunto público se debió sobre todo a la movilización de los sindicatos durante aquellos años,⁷ a los que hay que volver para entender los orígenes de la precarización laboral en España.

La desregulación interminable

Los orígenes del régimen de empleo español hunden sus raíces en el franquismo y la transición.⁸ El franquismo representó la «victoria de los terratenientes y empresarios [sobre las tendencias redistributivas] de la renta y la riqueza [de] la República».⁹ Ese triunfo hizo innecesario el compromiso de clase basado en el keynesianismo de espíritu socialdemócrata que se impuso en otros países. En lugar de la “era dorada” del capitalismo de bienestar, España vivió cuatro décadas oscuras dominadas por la versión hispana del rentista al que Keynes pretendía practicar la eutanasia. El mercado laboral que se formó en aquella economía política no se caracterizó, como suele decirse, por su “rigidez” (un concepto equívoco y una tesis discutible), sino por la subordinación política (los bajos salarios) y económica (la falta de libertad) del trabajo. La extendida idea de que el franquismo era un “paraíso perdido” de la estabilidad escamotea el hecho de que los salarios eran flexibles a la baja, las condiciones laborales venían reguladas por reglamentaciones y ordenanzas en las que influían más empresarios que trabajadores, la protección social brillaba por su ausencia y la falta de libertad sindical exponía a los trabajadores a todo tipo de abusos. La estabilidad de los

⁴ Laparra, *Op. cit.*

⁵ N. Düll, «Defining and assessing precarious employment in Europe: a review of main studies and surveys», en *ESOPE Project*, Munich, Economix, 2003, p. 3.

⁶ «Calificar de precario a un contrato cuya especificidad es la temporalidad no pasa de ser una convención lingüística que tiene el inconveniente de confundir aspectos de duración temporal, asumidos voluntariamente por las partes según la legalidad vigente, y prácticas discriminatorias que implican, al menos, un quebrantamiento del espíritu de la ley» (J. Segura (ed.), *Análisis de la contratación temporal en España*, MTSS, Madrid, 1991, p. 16).

⁷ F. Miguélez y C. Prieto, «L'autre côté de la croissance de l'emploi en Espagne: une précarité qui se perpetue», *Travail et Emploi*, núm. 115, 2008, pp. 45-58.

⁸ J. Sola, «El legado del franquismo y el mercado de trabajo en España», *Revista Española de Sociología*, núm. 21, 2014, pp.99-128.

⁹ A. Carreras y X. Tafunell, *Historia Económica de la España Contemporánea*, Crítica, Barcelona, 2007, p. 272.

empleos respondía más a la falta de dinamismo de la economía que a la regulación del mercado laboral (no había un coste de despido claramente estipulado) y no está claro que fuera mayor que en otros países europeos.¹⁰

La transición reprodujo, en buena medida, este modelo productivo de «malas empresas y buenos negocios», en los que una «amistad valía más que mil contabilidades de costes».¹¹ Hubo cambios, por supuesto; pero se desaprovechó la oportunidad de un cambio de rumbo. Había que escoger entre dos salidas a la crisis: una “progresista”, que tomara las subidas salariales de aquellos años como punto de partida e intentara ajustar a ellas el nivel tecnológico, por medio de una transformación del modelo productivo animada por la intervención pública; y otra “conservadora”, que tomara el nivel tecnológico como punto de partida y se esforzara por adaptar a él los salarios, por medio de una política de moderación salarial y sin alterar el modelo productivo heredado. Ante este dilema, se optó por la segunda opción, en buena medida debido al poder de los grupos empresariales y financieros que se beneficiaban de ese modelo de «bajos salarios, baja productividad».¹² La celebrada política de moderación salarial inaugurada por los Pactos de la Moncloa (1977) tuvo como efecto una reducción de la inflación, pero no detuvo el crecimiento desbocado del desempleo, que en los siete años siguientes pasó del 4,7% al 20%, duplicando o triplicando el de otros países europeos, e hizo que la participación de los salarios en la distribución de la renta cayera estrepitosamente.

En lo que se refiere la regulación del mercado laboral, hubo avances y retrocesos: la Ley de Relaciones Laborales de 1976 plasmó por primera vez la norma de empleo estable, pero «nació con ataúd bajo el brazo»¹³ y en los siete años siguientes se aprobaron más de una docena de decretos permitiendo la contratación temporal como medida de promoción del empleo. Los sindicatos aceptaron a regañadientes esa política como un mal menor, a la luz de su debilidad y con el objetivo de lograr un mayor reconocimiento institucional, con vistas a obtener la llamada «deuda social» cuando llegase la recuperación económica.

Pero esa esperanza se frustró con los gobiernos del PSOE, que aplicaron más decididamente la política de desregulación laboral, empezando por la reforma de 1984 que eliminó toda traba a la contratación temporal. Si el problema del desempleo era la rigidez, la solución era la flexibilidad: mejor tener un mal empleo que no tener ninguno. Los sindicatos reaccionaron con hasta tres huelgas generales (1988, 1992 y 1994), pero aunque consiguieron

¹⁰ L. Toharia, «Las diferentes explicaciones del desempleo en España y sus consecuencias para las políticas de empleo», en L. Fina y L. Toharia, (eds.), *Las causas del paro en España: un punto de vista estructural*, IESA, Madrid, 1987.

¹¹ J. V. Sevilla, *Economía política de la crisis española*, Crítica, Barcelona, 1985.

¹² *Ibidem*.

¹³ M. A. Olea, «El final de un principio: la estabilidad en el empleo», en G. Bayón (ed.), *Estudios de derecho del trabajo en memoria del profesor Gaspar Bayón Chacón*, Tecnos, Madrid, 1980.

visibilizar la precariedad laboral (en aquellos años se popularizó la expresión «contrato basura») y convertirla en un problema político, no lograron frenar la política del Gobierno. En 1991 la tasa de temporalidad superó el 30%, umbral del que no bajó hasta la crisis reciente (y solo porque los temporales fueron los primeros empleos destruidos). La “pirotecnia ideológica”¹⁴ permitió despolitizar la flexibilización laboral y presentarla como una expresión más de la modernización de España que iba a distanciarnos del apolillado pasado. Como argumentó el entonces ministro de Trabajo, Joaquín Almunia: «cuando la sociedad reclama este tipo de contratos [temporales] sería ilógico rechazarlos por cuestiones ideológicas».¹⁵

Durante los gobiernos del PSOE de los años ochenta y noventa, la “pirotecnia ideológica” permitió despolitizar la flexibilización laboral y presentarla como una expresión más de la modernización de España que iba a distanciarnos del apolillado pasado

La expansión de la temporalidad (en torno al 33% a partir de 1992) y la progresiva reducción del desempleo (del 21% en 1994 al 10% en 2001) en los años noventa produjeron un ligero cambio de perspectiva: el problema ya no era tanto el desempleo como la temporalidad (y la segmentación asociada a ella). El enfoque *insiders-outsiders* proporcionó un diagnóstico y un remedio: la altísima temporalidad respondía a la excesiva protección de los trabajadores estables, por lo que la solución consistía en reducir la diferencia entre la protección de los contratos temporales y los indefinidos (por lo general, acercando los segundos a los primeros y no al revés). Las tímidas reformas que se aplicaron durante el *boom* económico fueron en esa dirección, pero la propuesta más acabada fue el «contrato único» defendido por los economistas de FEDEA. Un doble axioma subyacía al diagnóstico y al remedio: que la precariedad de los temporales *se debía a* la protección de los estables, y que existía un *stock* fijo de precariedad o protección que había que distribuir entre el conjunto de los trabajadores. Como veremos en el siguiente punto, este presupuesto se ve cuestionado por el análisis comparativo. Desafortunadamente, la iniciativa que habían mostrado anteriormente los sindicatos se fue apagando: tras la derrota en su pulso a los gobiernos socialistas, se avinieron a una estrategia más pactista, y fueron incapaces de promover movilizaciones y propuestas a la altura del problema en que se había convertido la precariedad laboral (ni ofrecieron ningún banderín de enganche que tuviera el mismo eco que el «contrato único»).

Este era el panorama antes de que estallara la Gran Recesión. Las reformas aplicadas desde entonces –la de 2010 por el Gobierno socialista, la de 2012 por el Gobierno popular–

¹⁴ A. Bilbao, *El empleo precario: seguridad de la economía e inseguridad del trabajo*, Los Libros de la Catarata, Madrid, 1999, p. 21.

¹⁵ *El País*, 16 de marzo de 1983.

no han hecho más que agravar la situación y consolidar la precariedad perenne del régimen de empleo español. Pero los árboles de los recortes o las reivindicaciones concretas pueden impedirnos ver el bosque de la precarización que ha tenido y sigue teniendo lugar. Para hacerse una idea de la gran transformación vivida en las últimas décadas cabe recordar que en muchos países de Europa en los años setenta el conflicto giraba en torno a la democracia industrial y la humanización del trabajo, un horizonte que hoy suena ingenuamente utópico. A fin de lograr un cuadro más completo hemos de viajar también en el espacio y analizar las características del régimen de empleo español en perspectiva comparada.

Un vistazo comparativo

La precarización laboral es un fenómeno generalizado. Por ceñirnos a los países más ricos, es difícil encontrar alguno en el que no se haya producido un empeoramiento de las condiciones laborales, especialmente para los sectores de trabajadores más desprotegidos. Pero las formas que ha adoptado este proceso varían notablemente. El mencionado concepto de régimen de empleo nos permite agrupar los diferentes casos siguiendo una clasificación frecuente que distingue entre el régimen nórdico, el anglosajón, el europeo continental y el europeo meridional.

En las siguientes dos tablas se recogen los rasgos del régimen empleo español en comparación con estos cuatro modelos. Los valores de cada régimen representan la media no ponderada de los países que agrupan (salvo en los casos en los que no hay datos para todos): Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia en el caso del nórdico, de origen socialdemócrata; Austria, Bélgica, Alemania, Holanda y Francia en el caso del europeo continental, de ascendencia democristiana; Irlanda, Reino Unido y Estados Unidos en el caso del anglosajón, de espíritu liberal; y Grecia, Italia, Portugal y España en el caso del europeo meridional, marcado por la peculiar trayectoria histórica de estos países.

La tabla 1 recoge los niveles de desempleo, empleo atípico y protección laboral. España está a la cabeza de la tasa de desempleo con casi un 20% (solo superada por Grecia, con el 23%) y prácticamente triplica la media del resto. El espectacular nivel de paro, que ha superado durante varios años el 25%, responde en buena parte al estallido de la crisis, pero también a un problema estructural: incluso durante el *boom* económico previo, la tasa de desempleo no bajó del 8% (a pesar de todos los empleos creados por el “milagro español”). El segundo record que ostenta España es en empleo temporal: aún después de haber descendido como efecto de la crisis, España sigue doblando al resto de países, siguiendo el patrón iniciado a finales de los años ochenta (siendo jóvenes y mujeres los grupos más afectados). En lo que se refiere al empleo a tiempo parcial, la tasa está por debajo de la del resto de regímenes, y muy lejos de la campeona en este terreno (Holanda, con un 37%). Sin

embargo, los datos acerca de qué parte de este empleo es voluntario son un mejor reflejo de hasta qué punto representa una precarización, y aquí España sale peor parada: más de la mitad (el 9,4% sobre 14,1%) de los trabajadores a tiempo parcial desearían trabajar a tiempo completo, muy lejos del resto de países, en los que este grupo representa entre una cuarta y una quinta parte (de nuevo, las mujeres son las más afectadas).

Las reformas aplicadas desde que estallara la Gran Recesión no han hecho más que agravar la situación y consolidar la precariedad perenne del régimen de empleo español

Estos datos contrastan con los del indicador de protección laboral de la OCDE: la regulación del empleo temporal en España parece comparativamente muy “rígida”, aunque es posible que se deba, en parte, a un efecto estadístico que recoge la “cantidad” de normas y no su “eficacia”.¹⁶ También resulta llamativo que el nivel de protección del empleo estable sea similar al del régimen nórdico y superior que el continental: Suecia (2,52), Alemania (2,84) u Holanda (2,94) tienen una puntuación superior, lo que pone en cuestión el lugar común de que los males del mercado laboral español (en particular, la segmentación) respondan a los “privilegios” de los trabajadores estables.

Tabla 1: Desempleo, empleo atípico y protección

	Tasa de desempleo	Empleo Temporal	Empleo Tiempo Parcial	Tiempo Parcial Involuntario	Protección del Empleo Estable	Protección del Empleo Temporal
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Nórdico	6,7	13,5	17,2	3,9	2,3	1,7
Continental	6,8	13,6	23,2	4,2	2,8	1,7
Anglosajón	5,9	7,1	23,3	3,9	1,6	0,4
Meridional	16,5	18,4	13,2	8,1	2,6	2,2
España	19,6	26,1	14,1	9,4	2,3	2,6

Fuentes y notas: Todos los datos son de la OCDE. Las 2-4 son porcentajes respecto al total del empleo. La 5 y la 6 son dos índices elaborados por la OCDE y corresponden a los años 2015 y 2013, el resto a 2016.

La tabla 2 recoge diversos indicadores de la calidad (o la precarización) del empleo, en un sentido amplio: además de la seguridad del empleo, incluye indicios sobre la protección

¹⁶ En la segunda mitad de los años ochenta, la puntuación de España en rigidez de la regulación del empleo temporal era un altísimo 3,85 cuando la realidad es que no había ninguna restricción al uso de ese tipo de contratos (por más que hubiera varias modalidades).

social, la experiencia del trabajo, el nivel de ingresos y la conciliación con la vida familiar. La inseguridad en el mercado laboral es un indicador de las pérdidas asociadas al desempleo (que incluye el grado en que la protección social las reduce). España, junto a sus vecinos meridionales destaca espectacularmente en comparación con el resto de países: no solo es más probable caer y permanecer desempleado, sino que el colchón ofrecido por el Estado de bienestar es mucho menos mullido. Además, uno de cada cinco trabajadores dicen que es muy o bastante probable que puedan perder su empleo en los seis meses siguientes, un porcentaje similar al de los países anglosajones (y el resto de meridionales), que duplica el de los países nórdicos y cuadruplica el de los continentales.

Que esta eventualidad se vive con auténtica congoja lo muestra el siguiente indicador: el 67% de los trabajadores españoles dice estar muy o bastante preocupado por perder su empleo durante ese año, muy por encima de los porcentajes de otros países, que giran alrededor del 20%. De nuevo, este dato pone en duda la seguridad que, a juicio del discurso hegemónico, disfrutaban los trabajadores estables en España. Los datos (no mostrados) de la inseguridad subjetiva en el empleo correspondientes a 1996 y 2001 muestran que las puntuaciones de los trabajadores estables españoles superaban ya entonces las de muchos de sus homólogos europeos, y que la brecha entre fijos y temporales en este punto era menor en nuestro país que en Francia, Alemania o Suecia.¹⁷ En este sentido, «los mercados de trabajo del Sur de Europa parecen ser relativamente precarios tanto para *insiders* como para *outsiders*».¹⁸

Los siguientes tres indicadores aluden a otros aspectos de la calidad del empleo y el trabajo. El primero es un indicador de la satisfacción laboral (o su revés: la fatiga y el estrés): más de la mitad de trabajadores han de afrontar un nivel de demandas superior a los recursos de que disponen, un problema que en el resto de regímenes afecta aproximadamente a un tercio de los trabajadores, lo que sugiere que la inseguridad contractual conduce a la intensificación del trabajo. En cuanto a calidad de los ingresos (que recoge tanto los niveles como su distribución), España está bastante por detrás del resto de regímenes (en especial, los de “altos salarios” del centro y el norte de Europa), aunque un poco por delante de la media meridional. Finalmente, se muestra un indicador de las dificultades para conciliar vida familiar y laboral: en España, el 16% de los trabajadores dice tener problemas “alguna vez a la semana” provocados por el tiempo de trabajo, un porcentaje que desciende en otros regímenes: del 10,5% del anglosajón al 4,7 del nórdico. La precarización del empleo también afecta negativamente otras esferas de la vida, como la familiar.¹⁹

¹⁷ S. Paugam y Y. Zhou, «Job insecurity», en D. Gallie (ed.), *Op. cit.*

¹⁸ S. Häusermann y H. Schwander, «Varieties of Dualization? Labor Market Segmentation and Insider-Outsider Divides Across Regimes», en P. Emmenegger *et al.* (eds.), *The age of dualization: the changing face of inequality in deindustrializing societies*, Oxford University Press, Oxford, 2012, p. 38.

¹⁹ Un análisis más detallado de esto último puede encontrarse en S. Scherer y N. Steiber, «Work and Family in Conflict? The Impact of Work Demands on Family Life», en Duncan Gallie (ed.), *Op. cit.*

Tabla 2: Calidad del empleo

	Inseguridad del mercado laboral	Probabilidad de Perder el Empleo	Preocupación por perder el empleo	Fatiga o estrés laboral	Calidad de los ingresos	Dificultad para la conciliación
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
Nórdico	2,9	9,0	14,8	32,1	23,9	4,7
Continental	3,0	5,6	21,5	43,1	23,1	7,4
Anglosajón	6,0	18,0	21,1	35,1	17,8	10,5
Meridional	23,6	21,8	—	52,4	13,6	14,3
España	28,5	19,0	67,0	52,6	16,6	16,0

Fuentes y notas: (1) es un indicador de la OCDE referido a las pérdidas asociadas al desempleo (riesgo de estar desempleado, duración esperada del desempleo, y grado de mitigación de tales pérdidas por medio de las prestaciones provistas por el Estado); (2) porcentaje de personas que dicen que es «muy» o «bastante probable perder el empleo en los próximos 6 meses» en la European Survey of Quality of Life (ESQL) de 2012; (3) porcentaje de personas que dicen que dicen estar «muy» o «bastante preocupados por perder su empleo en los próximos 12 meses» en la encuesta Work Orientations (ISSP) de 2015; (4) es un indicador de la OCDE (a partir de datos de la EWCS y la ISSP) de los empleos donde los trabajadores afrontan más demandas que el número de recursos que tienen a su disposición; (5) es un indicador de la OCDE relativo al nivel y la distribución de los ingresos laborales; y (6) es el porcentaje de personas que tienen problemas «alguna vez a la semana» para cumplir con sus responsabilidades familiares por el tiempo gastado en el trabajo en la ESQL de 2012.

En el régimen de empleo español conviven, pues, una regulación aparentemente “rígida” con unos altos niveles de desempleo y temporalidad (incluso en épocas de bonanza económica), que conducen a una precarización laboral en términos de inseguridad del empleo, escasa protección social, malas condiciones de trabajo, pobres ingresos y dificultad para conciliar con la vida familiar. Esta precarización también parece afectar, en bastantes aspectos, a los trabajadores estables (al menos, a muchos de ellos). Aunque el régimen de empleo del sur de Europa se ha descrito a veces como una variación del régimen continental, muchos indicadores lo asemejan (por lo menos, en el caso español) más al anglosajón liberal que a ningún otro.

Las enormes diferencias entre el régimen de empleo español (y, más en general, sudeuropeo) y el continental o el nórdico indican que aunque la precarización sea un fenómeno extendido su alcance e impacto es distinto en cada lugar. Eso se debe, sin duda, a las diferentes trayectorias históricas que ha recorrido cada país, así como a los modelos o regímenes productivos que se han ido formando con ellas. Pero sería erróneo caer en una interpretación determinista que atribuye estos resultados al “carácter nacional” (el norte de Europa es industrial y serio; el sur, hedonista e informal). Lo que hay detrás son más bien relaciones de poder y equilibrios de clase: el poder que alcanzó el movimiento obrero en el norte de Europa (hegemonía electoral de una izquierda reformista, niveles de afiliación sin-

dical cercanos al 80%), en alianza con el movimiento feminista, forjó un régimen de empleo con más derechos laborales y sociales que el del sur de Europa, donde el movimiento obrero fue aplastado por décadas de dictaduras, apenas superó el 20% de afiliación sindical y no se vio acompañado por partidos socialdemócratas particularmente determinados.

En el régimen de empleo español conviven, pues, una regulación aparentemente "rígida" con unos altos niveles de desempleo y temporalidad, incluso en épocas de bonanza económica, que conducen a una precarización laboral

Eso no debe hacer olvidar la posición de cada país en la división internacional del trabajo ni las características de su estructura productiva y empresarial. Como suele señalarse, la precariedad laboral está estrechamente ligada al modelo productivo, entendido en un sentido amplio. Sin duda, las características del régimen de empleo español guardan mucha relación con un modelo de crecimiento impulsado por el turismo y la construcción, con una estructura productiva especializada en actividades de bajo valor añadido y con una gran presencia de pequeñas y medianas empresas, así como con unas políticas de gestión empresarial con herencias autocráticas, más preocupadas por reducir los costes del trabajo que en conceder autonomía a los trabajadores para aprovechar sus capacidades potenciales.²⁰

Como puede observarse en la tabla 3, en España (y el resto de países sudeuropeos) el peso de las pequeñas y medianas empresas en términos de empleo es mucho mayor (59% y 66% respectivamente) que en el resto de países, que giran alrededor del 48%, mientras que el empleo en grandes empresas solo llega al 27%, lejos del 35% sobre el que están el resto. Esto es relevante en tanto que la calidad del empleo suele disminuir en las pequeñas empresas, debido a diferentes factores (frecuente posición dependiente en la cadena de subcontratas, dificultad para la acción sindical, supervivencia del autoritarismo paternalista, etc.).

En cuanto a la estructura productiva, en España el peso del sector industrial (sumando manufactura y construcción) no es muy diferente al de otros países, aunque queda por detrás de la media continental, y algo similar ocurre con el sector servicios. Sin embargo, cuando desagregamos las actividades incluidas aquí, vemos algunas diferencias: el peso del empleo en los «servicios orientados al mercado» es mayor en España (35,7%) que en

²⁰ O. Rodríguez-Ruiz, «The history of human resource management in Spain: an autocratic legacy beyond the waves of rational and normative control», *Management & Organizational History*, vol. 9, núm. 3, 2014, pp. 256-271.

la Europa nórdica (29%) o continental (30%), y ocurre justo lo contrario en los «servicios públicos», que abarcan el 38,7% y 34,6% del empleo en estas dos zonas, pero solo el 29,3% del empleo en España. Una de las razones de estas diferencias es, sin duda, el peso del turismo. Pero también guarda relación con el subdesarrollo del Estado de bienestar. En este punto, las diferencias son aún más llamativas cuando nos fijamos en el peso del empleo en los servicios verdaderamente públicos (la categoría anterior no implicaba que fueran financiados o provistos por el Estado, razón por la cual está entrecomillada). Según los datos de la OIT, el empleo público en educación, sanidad y servicios sociales representaba, a la altura de 2007 (es decir, antes de los recortes aplicados con la crisis) el 7,1% del empleo total en España, lejísimos del 22,3% nórdico, el 26,2% continental e incluso por debajo del 10% anglosajón. Por último, disponemos de un indicador de la calidad de la gestión empresarial de los recursos humanos: según un índice basado en sus diferentes aspectos, la puntuación media de la gestión empresarial en España está bastante por debajo de la del resto de países ricos: un 2,7% frente a todos los países continental y nórdicos, que superan el 3, así como de los anglosajones, una realidad que también ha sido señalada por el Banco de España.²¹

Tabla 3: Modelo productivo

	Empleo por tamaño de las empresas (%)			Empleo por actividades de las empresas (%)						Empleo público bienestar	Calidad gestión empresa
	1-49	50-249	>249	Agricultura	Manufactura	Construcción	Servicios mercado	Servicios públicos	Otros		
Nórdico	46,5	19,2	34,3	2,7	11,1	6,8	29,0	38,7	1,9	22,3	3,2
Continental	49,1	17,3	33,6	2,4	14,0	6,7	30,3	34,6	1,4	16,2	3,1
Anglosajón	47,2	13,7	39,1	3,4	10,4	6,8	33,7	34,2	1,6	10	3,1
Meridional	66,4	13,2	20,4	7,1	14,2	5,7	33,3	27,7	1,5	8,4	2,8
España	59,6	13,3	27,1	4,1	12,5	6,0	35,7	29,3	1,4	7,6	2,7

Fuentes y notas: (1) OCDE 2016; (2) OCDE 2016, las categorías están elaboradas a partir de la clasificación ISIC: «Servicios mercado» abarca los grupos de G a L, «Servicios Públicos» de N a R (pero no tienen por qué ser totalmente públicos) y «Otros», B, D, E, M, S, T y U; (3) Porcentaje de empleo público en educación, sanidad, trabajo social y otros servicios sociales respecto al empleo total en 2007, ILO; (4) Indicador de la calidad de la gestión empresarial basado en un amplio abanico de capacidades, *World Management Survey*, 2014.

La relación entre precariedad y modelo productivo es bidireccional y conduce a un círculo vicioso. El modelo productivo promueve un determinado tipo de empleo: mal remunerado, inestable y con peores condiciones de trabajo, pero la expansión de este tipo de empleo también favorece la continuidad del modelo productivo: la temporalidad desincentiva

²¹ Banco de España, *Informe anual de 2015*.

la inversión en capital humano e innovación tecnológica –aspectos que también pasarían por conceder más voz a los trabajadores– y hace más rentables las actividades de bajo valor añadido. El camino seguido para salir de la crisis sigue dando vueltas a este círculo: uno de cada diez nuevos contratos son de camarero y más de un tercio del total duran menos de un mes.²²

Salir del modelo, cambiar de rumbo

La precarización laboral lleva décadas extendiéndose como una mancha de aceite, pero al abrigo de la última crisis se ha producido una nueva vuelta de tuerca: aunque las bases de un régimen de empleo precario ya estaban sentadas con anterioridad, disponemos de indicios de que las cosas van a peor (por ejemplo, la duración media de los contratos temporales es ahora menor que antes de la crisis). Por fortuna, también hay señales de nuevas movilizaciones de trabajadores –como las *kellys* o los repartidores– que luchan por visibilizar y mejorar sus condiciones laborales. Estas luchas son cruciales, pues si bien la especialización productiva (en el turismo, por ejemplo) favorece cierto tipo de empleo, no lo determina por completo: como atestiguan algunos dirigentes sindicales, hubo un tiempo en que las condiciones laborales en el sector turístico eran bastante mejores que las de ahora.²³

El modelo productivo español promueve un determinado tipo de empleo: mal remunerado, inestable y con peores condiciones de trabajo, pero la expansión de este tipo de empleo también favorece la continuidad del modelo productivo

Siendo importantísimo el rearme del movimiento obrero en las diferentes empresas y sectores, es crucial que el problema salte a la arena política y se planteen propuestas para cambiar el régimen de empleo en su conjunto. Sin embargo, conviene no reducir ni fiar este cambio a la transformación del modelo productivo: por más que esta sea una tarea crucial y necesaria, no puede separarse del cambio en la regulación laboral (como a veces se hace, en parte como reacción a las propuestas liberales del contrato único), y es un proyecto que, debido a las inercias histórico-institucionales heredadas, solo puede tener éxito a medio plazo.

²² *El País*, 27 de agosto de 2017.

²³ E. Cañada, *Las que limpian los hoteles: historias ocultas de precariedad laboral*, Icaria, Barcelona, 2015.

Hace falta un ejercicio de imaginación y determinación política que haga visible un nuevo modelo de relaciones laborales y permita movilizar a la sociedad –tejiendo alianzas entre el movimiento obrero, la ola de cambio heredera del 15M y otros movimientos sociales– en su defensa. Ese proyecto debe cambiar el rumbo que ha seguido el régimen de empleo desde la transición y puede buscar inspiración en otros casos del resto de Europa. El cambio de modelo productivo es necesario, pero no suficiente. Como señaló Carlos Prieto²⁴ hace algunos años, hace falta un cambio de régimen de empleo que pasa, por lo pronto, por ofrecer cuanto antes una regulación laboral y protección social que asegure el máximo de estabilidad (lo que implica atajar el extendido fraude empresarial y extender las rentas de garantía de ingresos); reordenar la negociación colectiva y promover el protagonismo de los sindicatos en los centros de trabajos; y llevar a cabo una política pública determinada a reducir las desigualdades sociales (incluidas las de género y etnia o nacionalidad) que crecen alrededor del mercado laboral.

²⁴ C. Prieto, «Crisis, reforma laboral y régimen de empleo», *El País*, 16 de agosto de 2009.