

Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales

Nunzia Castelli¹; Milena Bogoni²

Recibido: 11 de marzo de 2020 / Aceptado: 23 de marzo de 2020

Resumen. Desde la última crisis económica se han generado una serie de cambios y reformas que han incidido de manera directa en aspectos esenciales del sistema español de relaciones laborales, profundizando y agrandando debilidades preexistentes. Es así como, una vez más, el impacto de la crisis ha sido especialmente acusado entre colectivos que ya presentaban especial vulnerabilidad en el mercado laboral que se ha mantenido pese a la tímida recuperación económica. El estudio de factores como la edad y el género permite identificar las debilidades estructurales del mercado laboral español y proponer un análisis en el que el derecho del trabajo puede funcionar como una herramienta esencial para la reconfiguración, de manera necesaria y urgentemente inclusiva, del nexo entre ciudadanía y trabajo.

Palabras clave: Reformas; edad; género; discriminación; precariedad

[en] Employment, age and gender: the impact of the reforms and the necessary debate on the future of labor relations

Abstract. Since the last economic crisis, a series of changes and reforms have been generated that have directly affected essential aspects of the Spanish system of labor relations, deepening and enlarging pre-existing weaknesses. Thus, once again, the impact of the crisis has been especially pronounced among groups that were already particularly vulnerable in the labor market, which has continued despite the timid economic recovery. The study of factors such as age and gender allows us to identify the structural weaknesses of the Spanish labor market and to propose an analysis in which labor law can function as an essential tool for the reconfiguration, in a necessary and urgently inclusive way, of the link between citizenship and work.

Keywords: Reforms; age; gender; discrimination; vulnerability.

Sumario. 1. Crisis y mercado de trabajo en España. 2. El impacto de la crisis sobre el mercado laboral a propósito de género. 3. Reformas en materia sociolaboral y género. 4. La edad como factor de riesgo: el impacto de la crisis y reformas en la segmentación y precariedad laboral. 5. El empleo juvenil entre crisis, reformas y la “nueva” precariedad digital. 6. Estructura del monográfico. 7. La inaplazable necesidad de revertir la situación: apuntes finales para un debate.

Cómo citar: Castelli, N.; Bogoni, M. (2020). Empleo, edad y género: el impacto de las reformas y el necesario debate sobre el futuro de las relaciones laborales, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 11-38.

¹ Universidad de Castilla-La Mancha
nunzia.castelli@uclm.es

² Universidad de Castilla-La Mancha
milena.bogoni@uclm.es

1. Crisis y mercado de trabajo en España

La última crisis económico-financiera y la respuesta institucional a la misma han tenido un impacto especialmente intenso sobre el mercado de trabajo español, poniendo de manifiesto y exaltando los múltiples desajustes y desequilibrios del modelo productivo español, marcado por un elevado nivel de fluctuación del empleo en relación con las variaciones del PIB y por un “umbral de creación de empleo” –entendiendo por tal lo que tiene que crecer el PIB para que se produzca generación de empleo– muy superior al de casi todos los países europeos (Pérez Infante, 2015).

Es este uno de los rasgos diferenciales más relevante del sistema productivo y laboral español que se ha manifestado, en mayor o menor medida, a lo largo de todas las fases económicas recesivas que ha atravesado el País desde la restauración de la democracia, y que ha sido especialmente visible durante la última crisis económico-financiera empezada a principios de 2008. Esta última ha puesto de manifiesto también las debilidades del sistema de inclusión y protección social, todavía, en gran medida, connotado por su orientación sustancialmente “familiarista”, que se ha visto especialmente afectado por la imposición de la ortodoxia de la austeridad fiscal. Todo ello se traduce en que en las fases recesivas de la economía el empleo en España se destruye a un ritmo muy acelerado, mientras que su recuperación en las fases expansiva es sin embargo lenta y complicada, descargando sobre las familias la ardua tarea de soportar buena parte de las consecuencias de la contracción de la actividad económica y del empleo, así como la responsabilidad y las consecuencias de la reorganización necesaria de los tiempos y de los “trabajos” que ello acarrea.

Centrándonos por el momento en las cuestiones ligadas a las dinámicas del mercado de trabajo, la crisis y las reformas del marco ordenador de las relaciones laborales que se han emprendido como salida a la misma han supuesto en España, más que en los demás países de nuestro entorno, un claro empeoramiento de las condiciones de vida y de trabajo de la inmensa mayoría de la población, un aumento exponencial de las desigualdades sociales y una sustancial remercantilización del trabajo, cada vez menos configurado como eje y vector de acceso y conformación de la ciudadanía social, aunque, como veremos, su impacto no ha sido neutro ni con respecto al género, ni a la edad de los trabajadores.

Se ha confirmado así, en primer lugar, la especial sensibilidad del empleo en España a las fases económicas recesivas de forma tal que la principal y más inmediata consecuencia de la crisis ha sido tanto la activación de un intenso –y no comparable con los demás países miembros de la UE– proceso de contracción del empleo, que ha sido cercano al 20% con casi cuatro millones de puestos de trabajo destruidos, como un aumento exponencial del paro, que alcanzó su momento álgido en el primer trimestre de 2013 con más de seis millones de desempleados. En línea con lo ocurrido con ocasión de las anteriores crisis que han acompañado la consolidación del modelo democrático de relaciones laborales en España desde su misma configuración inicial, el peso del ajuste derivado de la crisis se ha hecho recaer una vez más sobre el empleo y por tanto sobre los trabajadores.

Sin embargo, el ritmo de creación de empleo a partir de la tímida recuperación económica, empezada a finales de 2013 y en gran parte debida a factores exógenos a la economía española, ha sido lento e incierto, además de marcado por un claro

empeoramiento de su calidad, y todavía, más de una década después del estallido de la crisis, no se ha logrado recuperar los niveles de ocupación anteriores a la crisis.

Como se ha anticipado, las principales razones de esta especial volatilidad del empleo hay que encontrarlas en las características del modelo productivo español, caracterizado no solo por la centralidad de sectores productivos, como la construcción y la hostelería, intensivos en el uso de mano de obra escasamente cualificada y fácilmente reemplazable y amortizable y en los que predominan empleos precarios, de bajos salarios y escasa productividad, y por la preponderancia de empresas de muy reducida dimensión más sensibles a las variaciones del ciclo económico (las que tienen menos de 6 trabajadores representaban en 2019 el 76% del total – EPA, 2020), sino también por la consolidación de un modelo de gestión empresarial mayoritariamente orientado a la competencia vía reducción de costes y precios (en detrimento de otros factores como la innovación, la calidad y la diversificación de los productos y servicios, la internacionalización y formación de la mano de obra) y muy dado a un uso fraudulento de la contratación temporal (Pérez Rey, 2004), además de proclive a la informalidad.

Por otra parte, como ya se ha evidenciado, el empleo creado a partir de la incierta recuperación de la actividad económica está marcado por una evidente intensificación de la segmentación laboral y un claro empeoramiento de su calidad, especialmente intensa en el segmento secundario del mercado laboral. A ello ha contribuido sin duda la puesta en marcha de un intenso proceso de reformas del marco ordenador de las relaciones laborales en España, especialmente acusado en el periodo comprendido entre 2010 y 2014, que, al albur de la consolidación de la respuesta neoliberal a la crisis y de las presiones procedentes de organismos económicos nacionales, europeos e internacionales, se ha orientado hacia el objetivo no declarado de la reducción de los costes de producción vía reducción de los costes laborales y, por tanto, hacia una sustancial devaluación salarial y del trabajo como principal estrategia de recuperación de la productividad y de la competitividad empresarial.

Pasaje fundamental de esta estrategia devaluadora ha sido la ulterior y muy intensa precarización de las relaciones laborales, lograda no solo a través de la renovada apuesta por el trabajo atípico, eventual y flexible como medida de fomento del empleo y su reescritura en atención al prioritario interés empresarial de flexibilidad y abaratamiento del costo del trabajo, la ampliación sin precedentes de los márgenes de reconfiguración individual, por parte del empresario, de las condiciones de trabajo de los trabajadores a sus servicios, la debilitación de los derechos de información y consulta a los representantes de los trabajadores, especialmente acusado en los procedimientos de reestructuración empresarial, y la facilitación y abaratamiento del despido, reconfigurado como instrumento de gestión ordinaria de la fuerza de trabajo y concebido como decisión siempre definitiva del empresario que se ha pretendido inmunizar no solo del control sindical, sino también del control público, administrativo y judicial.

Sin embargo, el rasgo más sobresaliente y quizás más novedoso de esta oleada de reformas laborales ha sido la penetrante intervención sobre el sistema de negociación colectiva y sobre los espacios y las formas de expresión del principio de autonomía colectiva, realizado además a través de una importante operación de *relegificación* que contradice la evolución anterior, en el intento de reducir la virtualidad del convenio colectivo a mero utensilio puesto al servicio de la capacidad de la empresa de adaptar su organización productiva no solo a los razonables y verificados reque-

rimientos de un mercado en constante cambio, sino, más genéricamente, al interés micro-corporativo empresarial, apreciado además conforme a cánones meramente subjetivos.

La consecuencia de estas políticas de descentralización forzosa, atomización y desarticulación del sistema de negociación colectiva ha sido evidentemente la afectación de su capacidad de servir de instrumento de compensación de las desigualdades que, en efecto, no han hecho más que multiplicarse en estos años. El convenio colectivo se ha querido pues reconvertir en un instrumento que, con independencia del lugar, los sujetos y del momento de su negociación, ha de permanecer siempre en constante situación de excepcionalidad aplicativa y ha de servir de mecanismo de adaptación de la regulación laboral a las circunstancias económicas, productivas, organizativas y técnicas de la empresa, en detrimento de su función más clásica de mejora, adaptación y completamiento de la regulación legal, percibida ahora por el legislador de las reformas no solo redundante por innecesaria, sino incluso perturbadora y retardataria de los objetivos reformistas del Gobierno. La exaltación del poder unilateral del empresario y el descrédito hacia el sindicalismo –sobre todo confederal– se han combinado además con una (inérita en democracia) criminalización de las protestas y del conflicto social y sindical, a través de la incriminación masiva trabajadores y ciudadanos, pero también de militantes y dirigentes sindicales (Baylos Grau, 2017).

Pese a estos rasgos diferenciales, no cabe duda de que la batería de reformas, aprobadas de manera unilateral y con marginación del papel del Parlamento y de los agentes sociales, por los distintos Gobiernos que se han sucedido en el poder a lo largo de este periodo, ha seguido, intensificándola, la estela de las múltiples reformas a las que ha sido sometido el mercado laboral español desde la aprobación del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y cuyo rasgo característico ha sido la reorientación flexible y la desregulación. En línea con lo anterior, el objetivo de la recuperación del empleo se ha buscado a través de operaciones de intensa destrucción del garantismo individual, pero también colectivo, y de una sustancial remercantilización del trabajo, especialmente intensa a partir de la Reforma Laboral de 2012, que necesariamente redundan en un importante empobrecimiento de la calidad del empleo. Para comprobarlo basta con reparar en los últimos datos estadísticos (EPA 2020) que evidencian como los contratos indefinidos a tiempo completo solo representan el 3,39% de todas las nuevas contrataciones en 2019. Uno de cada tres contratos iniciales es temporal y a tiempo parcial, representando esta modalidad contractual la más usada en 2019 (33.05%). La precarización del empleo es también bien representada por el dato que confirma el aumento de la rotación en el empleo y la imparable reducción media de la duración de los contratos temporales (tres de cada diez contratos iniciales celebrados en 2019 tenían una duración inferior a siete días y dos de cada cinco no llegaban a un mes de duración), que han vuelto a representar casi una tercera parte de todas las contrataciones (incluyendo por tanto no solo las iniciales). A la alta tasa de rotación en el empleo y al repunte de la temporalidad y la parcialidad de éste, se añade la discriminación salarial por tipo de contrato y por tipo de jornada, siendo la retribución de los trabajadores con contrato de duración determinada un 32.1% inferior a la de los empleados con contrato indefinido, y el salario de los contratos a tiempo parcial un 60.9% inferior con respecto al salario medio anual a tiempo completo (datos ambos correspondientes a 2017). Más en general, aumentan con respecto a 2018 los contratos iniciales (+222.007), los contratos temporales

(+346.030), los contratos a tiempo parcial (+76.285) y los contratos temporales y a tiempo parcial (+133.485). También aumentan los contratos de hasta siete días de duración (+192.950), así como los de hasta un mes (+228.238), mientras que disminuye la contratación indefinida (-123.023).

Tal y como es puesto de manifiesto por uno de los artículos contenido en este número monográfico, las políticas “flexibilizadoras” del mercado laboral no han reducido la segmentación laboral y la inestabilidad, tal y como defendían sus proponentes y defensores, ni han propiciado mayor estabilidad en el empleo, sino por el contrario parecen haber fomentado notable un incremento notable de la rotación en el empleo como consecuencia de una mayor intensidad en las prácticas de gestión de la fuerza de trabajo orientadas al uso de mano de obra “flexible” para ajustar las condiciones de la producción con menores costes y que se concentra en determinadas ocupaciones (Cárdenas del Rey, 2020).

Al margen de las modificaciones legislativas concretas introducidas en el entramado normativo ordenador de las relaciones laborales en España, lo que resulta evidente de las mismas es la elevación de la defensa de la productividad empresarial a opción prioritaria de política del derecho, con una clara y radical inversión de los fundamentos constitucionales de la intervención pública en materia económica y social y la materialización del giro ideológico con el que se pretende perseguir la protección del derecho al trabajo del art. 35 CE a través de la prioritaria protección del art. 38 CE en materia de libertad de empresa. Ello profundiza en la senda, emprendida ya desde la década de los 90 del siglo pasado, de la elevación del interés empresarial a interés social prevalente (Baylos Grau, 1994), con consiguiente colonización del interés público por el interés privado empresarial (Trillo Párraga y Castelli, 2014), en línea por otra parte con la utopía neoliberal del mercado total.

A ello hay que añadir que el giro en la política económica nacional y europea, a partir fundamentalmente de 2010 con el abandono de políticas anticíclicas y la instauración de una rígida austeridad fiscal, ha reorientado la intervención pública hacia la prioritaria realización de objetivos de reducción del déficit y de la deuda pública, especialmente abultados como consecuencia no solo del incremento exponencial del paro y de la necesidad de hacerle frente, sino también y sobre todo por la necesidad de salir al rescate público de aquel mismo sistema financiero desencadenador de la crisis, y se ha cifrado en una contracción sin precedentes del Estado de Bienestar, con una drástica reducción de la financiación de los servicios y las prestaciones públicas, el aumento de la imposición fiscal indirecta e importantes operaciones de privatización de actividades económicas y servicios públicos. El resultado ha sido un aumento exponencial de la desigualdad, la pobreza y la exclusión social y un claro debilitamiento de los instrumentos y de los mecanismos de garantía de la cohesión social y de la igualdad efectiva que no hace sino reforzar los elementos estructurales que están en la base del estallido de la crisis (Lettieri, 2011). Buena muestra de ello es sin duda la intensificación del fenómeno de la pobreza, incluso entre los que cuentan con un empleo (AA.VV., 2014) que se corresponde a una decreciente participación de las rentas del trabajo en el PIB, especialmente acusada en España (OIT, 2020).

Ampliando la mirada más allá del trabajo por cuenta ajena, las estadísticas confirman que, pese a las reiteradas e intensas campañas de promoción y de exaltación del valor del emprendimiento (Serrano Pascual y Fernández Rodríguez, 2018), concebido también como vía privilegiada de salida del paro, su peso sobre el total de

personas ocupadas no ha hecho más que descender desde 2007 (con alrededor de medio millón de autónomos menos en 2019). A ello se añade su carácter en muchos casos involuntario, de forma tal que la salida hacia el emprendimiento responde a la falta de alternativas o viene impuesta por los procesos de reestructuración y descentralización empresarial o la digitalización de la económica, terminando muchos de estos trabajadores convirtiéndose en autónomos económicamente dependientes (TRADES) según la dicción de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del Trabajo Autónomo, o, peor, engrosando las filas de los llamados “falsos autónomos” (EPA 2020).

Dicho esto, ni la crisis, ni las políticas y las reformas legislativas emprendidas a partir de ésta han sido neutras en cuanto a su impacto sobre los distintos grupos de población activa y en especial sobre jóvenes y trabajadores maduros, pero también sobre la mitad de la población representada por las mujeres.

2. El impacto de la crisis sobre el mercado laboral a propósito del género

Analizar el mercado de trabajo desde una perspectiva de género implica necesariamente ampliar la mirada más allá del trabajo formal y más allá del mercado. Ello es así puesto que la responsabilidad del trabajo de cuidados y los múltiples condicionamientos y estereotipos culturales y sociales que afectan las mujeres influyen de manera relevante en no solo el tipo de empleo al que pueden y quieren acceder, teniendo además un efecto directo en la vulnerabilidad y precariedad de éste, sino que impulsan cierta liquidez de los confines entre “inactividad”, empleo formal y empleo informal. Más en general, no hay que perder de vista como “el sistema ocupacional es parte de un sistema más amplio que hace referencia al sistema de posicionamiento de las personas en la sociedad: la estratificación social”, entendiéndose por tal la desigual distribución de bienes, derechos, obligaciones, poder y prestigio (Requena Santos, 2008). Las diferenciadas oportunidades de acceso a los mismos, al condicionar el disfrute en igualdad de condiciones de estos bienes, recursos y poder, no pueden por tanto no reflejarse y no afectar a la posición de las mujeres también en el mercado laboral.

A este propósito, no viene demás apuntar, aunque sea de paso, como tanto las decisiones sistémicas que han llevado a la Gran Crisis, como las líneas maestras de las políticas y de las medidas de respuesta institucional a la misma, no han sido el resultado de deliberaciones tomadas en el respecto de los principios democráticos de expresión y conformación de la voluntad popular, sino más bien consecuencia de las irresistibles presiones procedentes de los grandes centros del poder económico-financiero, en donde la presencia femenina es meramente testimonial (Pérez del Río, 2011).

El carácter estructural de la infrarrepresentación de la mujer en el mercado y en la sociedad explica pues en gran medida porqué, pese al notable incremento de la participación femenina en el mercado de trabajo y la elevación de su nivel educativo (que ya supera el de los hombres³), su inserción subordinada en las estructuras económicas y sociales no se ve alterada, sino que, por el contrario, por muchos aspectos incluso se intensifica. Las desigualdades de género parecen pues transformarse más que reducirse (Torns y Recio Cáceres, 2012), interactuando con otras desigualdades o factores de discriminación que producen un efecto multiplicador de la situación de desventaja.

Así, pese a que la tasa de actividad de las mujeres ha pasado de menos del 29% en 1976 a más del 53.5%, en 2020 –confirmando la ya consolidada incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral–, la inactividad sigue teniendo rostro de mujer, con una diferencia de 11 puntos porcentuales con respecto a los hombres y con abultadas divergencias según sector y nivel educativo. Lo mismo ocurre con la tasa de empleo o tasa de ocupación, que mantiene la misma distancia con respecto a los hombres (EPA, 2020).

La tasa de paro femenino, sin embargo, ha seguido una dinámica en parte diferente, registrando en la última década un significativo acercamiento a la de los hombres. Este dato aparentemente positivo, se explica sin embargo más como consecuencia de la importante destrucción de empleos masculinos en las primeras fases de la crisis derivada de la especial afectación de ésta sobre sectores productivos masculinizados (construcción y automoción) y en trabajadores con menos formación, que a la mejora de la empleabilidad de las mujeres.

Es verdad que en el periodo 2008-2010 no solo se ha registrado un fuerte descenso del empleo y de la tasa de actividad masculina, sino que se ha incrementado algo la femenina, como consecuencia de la necesidad de suplir la falta de ingresos familiares derivadas de la pérdida del ingreso principal del hogar que ha animado a muchas mujeres a volver al trabajo, formal o informal, remunerado. Se trata de un comportamiento confirmado por la evidencia estadística que muestra como la tasa de participación en el mercado laboral de las mujeres españolas aumenta un 21% cuando su pareja está desempleada, mientras que si la que está desempleada es la mujer, la participación de los hombres aumenta solo un 0.7% (Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, 2013).

Sin embargo, a partir de la reorientación de la respuesta a la crisis hacia los objetivos de disciplina fiscal y presupuestaria, la importante destrucción de empleo público ha terminado afectando más a las mujeres, no solo porque ellas son mayoritarias en este ámbito, sino también porque el 57% de los empleos eliminados estaban ocupados por mujeres (Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, 2013). Los recortes la financiación de servicios públicos y las privatizaciones de la gestión de éstos, la congelación y rebaja salarial de los empleados públicos, han tenido pues un mayor impacto sobre la población femenina, y ello no solo porque, como ya se ha señalado, han afectado mayoritariamente a sectores con fuerte presencia de empleo femenino (sanidad, educación y servicios sociales), sino también porque han dado lugar a un efecto de compensación por el cual el recorte del gasto público en servicios sociales se ha traducido en un incremento del trabajo no remunerado de las mujeres. La crisis del empleo y su inicial mayor afectación en España entre los trabajadores varones no parece pues haber incentivado un reparto más equitativo del trabajo de cuidados entre los sexos, con la consecuencia de incrementar la carga total de trabajo de las mujeres, que han tenido que asumir personalmente la responsabilidad de la provisión a la familia de bienes y servicios antes adquiridos en el mercado o proporcionado por las instituciones públicas (INE, 2010).

Pese al inicial acercamiento de las tasas de paro femeninas y masculina, la evolución posterior está marcada por un nuevo aumento de las desigualdades de género. En efecto, como suele ocurrir, el empleo masculino se ha recuperado a un ritmo más acelerado que el femenino (más del doble), siendo la brecha de género en este aspecto de 16.48 puntos porcentuales en 2018. A pesar de la caída continuada del desempleo femenino desde 2013, aún no se ha conseguido igualar o rebajar la cifra

de paradas previa a la crisis, manteniéndose, por tanto, la tendencia alcista (SEPE, 2019).

La evolución del empleo en esta última década confirma también la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, de las mujeres. Éstas, no solo siguen concentrándose en un número más limitado de ocupaciones y sectores de actividad (6 de las 17 Divisiones de las que se compone la estadística de contratos de trabajo iniciales según grupo principal de ocupación del puesto están feminizadas, frente a las a las 11 en donde se concentran los hombres – Pérez García, 2020⁴), con todas las consecuencias en términos de oportunidades ocupacionales, sino que terminan ocupando los eslabones más bajos de la jerarquía empresarial, con casi nula presencia femenina en la cúpulas directivas. Las mujeres siguen concentrándose pues en los puestos jerárquicamente inferiores de las estructuras empresariales, públicas y privadas, y en sectores en gran medida relacionados con el cuidado de la vida y las tareas administrativas; sectores en todo caso caracterizados por menor prestigio social y peores condiciones salariales y laborales y especialmente afectados por los recortes al gasto social impuestos por la ortodoxia neoliberal, confirmando así como la segregación ocupacional sea el reflejo y la materialización en el mercado de la división sexual del trabajo y cómo ésta condiciona las oportunidades profesionales de las mujeres, en un círculo vicioso en donde las discriminaciones dentro y fuera del trabajo interactúan y se retroalimentan recíprocamente.

Los recortes de personal y a la financiación de los servicios públicos y su privatización, la reforma y la desactivación de la Ley de Dependencia, la contracción de las políticas activas de empleo, de las políticas de apoyo a las familias y para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, así como las reformas regresivas del sistema de seguridad social (Ballester Pastor, 2011) producen inevitablemente el resurgir del modelo “familiarista” de protección social a través de la derivación hacia las familias de las responsabilidades de cuidados que se reprivatizan en el entorno familiar y que son asumidas mayoritariamente por las mujeres, condicionando también las estrategias familiares de reparto del trabajo remunerado y no.

3. Reformas en materia sociolaboral y género

Tampoco las profundas modificaciones introducidas a lo largo del periodo 2010-2014 en la ordenación jurídica del trabajo por cuenta ajena han sido neutras con respecto al género.

No cabe duda de que la intensificación de la apuesta por el trabajo temporal, parcial, eventual y precario, muy acusada también en el sector público español, acaba afectando más a las mujeres que se concentran en este tipo de contrataciones. Como se deduce de los últimos datos estadísticos (EPA, 2020), 3 de 4 trabajadores a tiempo parcial son mujeres (el 74,12%). Las mujeres suman además el 58% de la contratación temporal en la gran empresa, siendo el 71% de los contratos de interinidad ocupados por mujeres (Pérez García, 2020). Asimismo, el 60% de los contratos temporales a tiempo parcial son ocupados por mujeres, presentando además un marcado carácter de involuntariedad.

La mayor incidencia de la parcialidad y la temporalidad sobre las mujeres y su segregación vertical explican en gran medida la persistencia de la brecha salarial de género –que se mantiene en todos los grupos de edad, en todas las secciones de acti-

vidad económica y en todas las ocupaciones–, llegando a ser la ratio salarial mujer/hombre del 67% en “actividades administrativas y servicios auxiliares”–. Más en concreto, el salario medio anual femenino representó el 78.1% del masculino y la ganancia media por hora de las trabajadoras a tiempo parcial o con contrato de duración determinada fue un 32% más baja que la de los hombres (Pérez García 2020, sobre datos de 2017). Se confirma también la mayor incidencia de los bajos salarios entre las trabajadoras (el 19% de las mujeres tuvieron en 2019 ingresos salariales inferiores al SMI, frente al 8% de los hombres) y por tanto la mayor incidencia sobre las mujeres del riesgo de pobreza y exclusión social. A ello se añaden las reformas regresivas del sistema de protección social –ya de por sí marcado por un importante impacto de género– llevadas a cabo durante la crisis, que han dificultado ulteriormente el acceso de las mujeres a unas prestaciones que aseguren la dignidad de las personas (Molina Navarrete, 2020).

Si es verdad que el paro y el desempleo de larga duración, el riesgo de pobreza y la pobreza tienen rostro de mujer, está claro que los recortes en la cobertura y el endurecimiento de los requisitos de acceso a las prestaciones sociales, especialmente acusado durante la crisis, inciden sobre una realidad ya de por sí desventajosa para las mujeres, profundizando su situación de subordinación social y económica.

A la conformación y consolidación de la brecha salarial de género y más en general de la posición subordinada de las mujeres en el mercado laboral contribuye también y de forma muy relevante la asunción por parte de la mujer de la decisión de ser madre. Esto nos reenvía a uno de los ejes o factor de polarización más relevante y quizás más novedoso de multiplicación de las desigualdades: la edad, que se añade al factor relativo a la etnia (Carrasquer Oto y Recio Cáceres, 2013). A este propósito resulta paradigmático reparar en el dato estadístico que nos revela que mientras que los hombres aumentan su tasa de empleo cuando aparece la pareja y/o los hijos, la misma dinámica para las mujeres se invierte, de forma tal que las tasas de empleo femeninas decrecen con la aparición de cargas familiares. La maternidad sigue siendo pues uno de los obstáculos más evidentes a la igualdad de las mujeres en el trabajo. Las especiales dificultades en el acceso y la permanencia en el mercado de trabajo de las mujeres españolas, las ambigüedades de la normativa laboral a protección de la maternidad, en constante oscilación entre objetivos de protección de la salud y exigencias de asegurar un derecho a la maternidad pleno y libre, la preponderante configuración de los derechos de conciliación de la vida laboral y familiar como derecho a la suspensión parcial o total de la actividad laboral de las mujeres, no solo afectan a la decisión de ser madre, retrasándola, sino que además no aseguran su derecho a la permanencia y promoción profesional en el empleo en igualdad de condiciones con los hombres. La expulsión del mercado de trabajo, afectando a su autonomía económica, en muchos casos repercute negativamente también sobre la capacidad de negociación de la mujer dentro del hogar, agravando asimetrías ya existentes (Gálvez y Rodríguez, 2011). La situación se agrava con solo reparar en la mayor incidencia del desempleo y del paro de larga duración entre las mujeres de más de 45 años que agranda las dificultades de reinserción en el mercado laboral de las mujeres después de su etapa reproductiva. Existe pues una relación directa consolidada entre el paro de larga duración y la edad, de forma tal que, a mayor edad, mayor número de paradas de larga duración y mayor peso de éstas sobre el total de desempleadas (SEPE, 2019). Se confirma así que la edad representa un ulterior vector de discrimi-

nación que, combinándose con el género, acrecienta la vulnerabilidad y volatilidad del empleo de las mujeres.

A ello se añade la tendencial prolongación de la etapa formativa, retroalimentada por las reformas introducidas en la ordenación de los contratos de trabajo con finalidad formativa que flexibilizan los límites de edad para ser contratado y los límites temporales de duración y encadenamiento de este tipo de contratos y devalúan su finalidad formativa a favor de la reconfiguración de estos contratos como fórmulas más baratas y precarias de contratación de mano de obra joven. Todo ello representa otro factor decisivo de precarización del trabajo de las mujeres jóvenes y de caída de la tasa de fecundidad, una de las más bajas del mundo, con todas las consecuencias en términos de transformación de los modelos familiares y de envejecimiento poblacional. De ahí también que se eleve progresivamente la edad media de la maternidad que en 2015 era ya de 31,2 años, dos años más que hace poco más de un decenio y seis más que a mediados de los años setenta del siglo pasado (CES, 2016). La maternidad impacta además sobre las carreras profesionales de las mujeres incluso al margen de su concretización, como consecuencia de la que se viene llamando “discriminación estadística”. Se entiende por tal la resistencia psicológica derivada del juicio del individuo realizado en función de una valoración de las características medias del grupo al que pertenece. Aplicada al ámbito laboral, se trataría pues de una forma de penalización indirecta y extensiva a todas las mujeres como efecto de la percepción de la existencia de un mayor riesgo en la contratación y/o promoción o asignación de mayores responsabilidades a las mujeres bajo el perjuicio de que su maternidad se resuelva en mayor absentismo, menor productividad y compromiso, desajustes organizativos y productivos en la empresa, etc. (Martínez Moreno, 2019). Así, mientras que se registra cierta convergencia de la situación ocupacional de mujeres y hombres jóvenes (16-29 años), ambos igualmente marcados por crecientes dificultades de acceso y permanencia en el mercado de trabajo derivados de la precarización del trabajo y de las carreras profesionales, se comprueba una creciente polarización entre el mismo grupo de mujeres en función de su edad.

Sin embargo, el factor que quizás mayor incidencia tenga sobre la desigualdad salarial sea al sistema sesgado de atribución de valor a cada clase o tipo de trabajo, que se corresponde con la ordenación jerarquizada de las ocupaciones, tareas y especialidades y que tiene su reflejo en la estructura diversificada del salario, en el desglose de sus componentes, así como en la valoración o cuantificación de los mismos (Martínez Moreno, 2019), además de seguir afectando a los sistemas de clasificación profesional (Garrigues Giménez, 2017).

Si la precarización del empleo impulsada por las reformas del periodo 2010-2014 afecta más a las mujeres, otras modificaciones legislativas también tienen un mayor impacto de género. La referencia es en primer lugar a aquellas medidas que afectan a la distribución de los tiempos. La desregulación de la jornada y del tiempo de trabajo tiene evidentemente repercusiones importantes sobre las posibilidades de conciliar el trabajo extra-doméstico retribuido con el trabajo de cuidados y las responsabilidades familiares asumidos mayoritariamente por las mujeres. La reconfiguración, a partir fundamentalmente de la Reforma laboral de 1994, de las horas extraordinarias como instrumento orientado no tanto a hacer frente a necesidades imprevistas y extraordinarias de mano de obra añadida –y por tanto como instrumento de prolongación de la jornada ordinaria–, sino más bien como herramienta de flexibilidad en la gestión del trabajo en la empresa (Trillo Párraga, 2008), las continuas modificaciones de la

ordenación del trabajo a tiempo parcial y de la interacción entre jornada ordinaria, horas complementarias y horas extras (Cabeza Pereiro, 2013), el otorgamiento al empresario de más amplios márgenes de unilateralidad en la modificación sustancial de condiciones de trabajo y en el establecimiento de jornadas irregulares y las reformas introducidas en materia de derechos de conciliación, son evidentemente buena muestras de cómo, medidas aparentemente neutras en cuanto al género, terminan por integrar supuestos de discriminación indirecta.

El intento de debilitación de los derechos colectivos y la pretendida reconfiguración del convenio colectivo como instrumento al servicio de las exigencias de flexibilidad, competitividad y productividad empresarial también tiene un impacto negativo en términos de género al obstaculizar, como ya adelantado, la funcionalidad de éste a servir como mecanismo de compensación de las desigualdades, y entre estas, de la de género.

4. La edad como factor de riesgo: el impacto de crisis y reformas en la segmentación y precariedad laboral

En el momento en el que se analiza el mercado laboral en España, así como las normas que regulan las condiciones de trabajo de aquellos y aquellas que estén empleados en el mismo, resulta posible constatar, a primera vista, la presencia de ciertas variables, que, analizadas detenidamente, contribuyen a dibujar la fotografía actual de un mercado caracterizado, tal y como se ha puesto de manifiesto en las páginas anteriores, por la precariedad, temporalidad y fragmentación del entero contexto. Si hay una variable que despunta en este conjunto de elementos definitorios es sin duda la edad, en cuanto, por un lado, funciona, tradicionalmente, para justificar ciertas medidas de política de empleo, así como el tratamiento laboral de ciertos colectivos y por el otro, está configurada, aunque más recientemente que otras, como causa de discriminación desarrollada y articulada en el ordenamiento jurídico nacional e internacional.

La edad de trabajadores y trabajadoras representa un elemento diferenciador claro en el acceso, desarrollo y finalización de la relación de trabajo en cuanto determinante, en muchos casos, de las condiciones de entrada y salida del mercado laboral, así como de las que definen su permanencia en el mismo. En este sentido es justamente el criterio de edad el que, “desplegando sus efectos en torno a los dos extremos de la pirámide: las personas más jóvenes y las de mayor edad” (Fernández López, 2009: 35), opera como elemento central en toda puesta en práctica de estrategias para el empleo. A veces se convierte, como intentaremos explicar a continuación, en un verdadero factor de riesgo, no sólo para la empleabilidad efectiva de estos trabajadores, sino también, y sobre todo para que sus condiciones de trabajo y de vida sean realmente dignas. En efecto, una vez que los trabajadores jóvenes y de mayor edad consiguen (aunque con dificultades) acceder a un empleo, éste se caracteriza como un empleo tendencialmente de peor calidad, ya que entre sus principales características están la temporalidad y los bajos salarios. Esto les aboca, tal y como es sabido, a un destino incierto, hecho de poca capacidad de previsión y de fuertes dificultades para hacer frente a situaciones de crisis de empleo. Su casi nula capacidad de ahorro y su escaso margen de cotización hace extremadamente complejo, para estos colectivos, gestionar etapas de desempleo y acceder, en condiciones dignas, a los mecanismos

más básicos de protección social (prestaciones por desempleo o de jubilación) convirtiéndoles en una población de alto riesgo. La vulnerabilidad de estos trabajadores no es, sin duda, algo que no acabe afectando a la entera población (antes o después) ya que, se origina en un elemento como la edad, que no está relacionado con alguna decisión personal y que es parte de la evolución de cualquier ser humano a través de las distintas etapas de la vida. Cabe, además, señalar que, en el momento en el que la edad opera como criterio o variable político-económica, tanto en las estrategias empresariales como en las de Estado, termina nutriéndose de estereotipos arraigados en nuestra sociedad que identifican las personas mayores en trabajadores poco flexibles, con escasa motivación y capacidad para asumir y absorber nuevas ideas, mientras que a los jóvenes se les tacha de ser tendencialmente inmaduros, profesionalmente inexpertos, con ciertas dificultad de liderazgo y enormemente flexibles, debido a las menores ataduras familiares y compromisos financieros, así como más “re-empleables” en otros lugares y puestos de trabajo (Cabeza Pereiro, 2015: 143).

Esta situación queda notoriamente reflejada en el hecho que los dos colectivos aparecen sistemáticamente entre los destinatarios preferentes de muchas de las acciones para el empleo, con el error, a nuestro entender, de pensar el problema del desempleo en términos casi exclusivamente de “empleabilidad”⁵. Mejorar la capacidad de acceder al mercado de trabajo acaba por ser considerada una prioridad en las maniobras políticas para el fomento del empleo *junior y senior*, juntamente con la necesidad de convertir estos trabajadores en “trabajadores apetecibles” para las empresas que operaban en el mismo. En las distintas etapas históricas de reforma legislativa, es posible ver cómo, junto con un plan (no muy ambicioso en términos generales) de reconfiguración de las estrategias de formación, se dibujaban, progresivamente, los cambios legislativos necesarios para hacer encajar estos colectivos en tipologías concretas de contratos asociados a una mayor flexibilidad laboral y/o a un menor coste empresarial.

Si bien habría que matizar, dentro de los mismos colectivos indicados, otros factores que pueden operar en el sentido de una multidiscriminación –cuales, por ejemplo, el sexo, el origen racial o nacional, el estado de trabajador migrante o no y la formación y cualificación profesional previa (Cabeza Pereiro, 2015)– es cierto que la vulnerabilidad de estos colectivos puede diferenciarse en los momentos claves de acceso, permanencia y salida del mercado laboral.

En efecto, los trabajadores mayores pertenecen en su mayoría a aquel grupo de trabajadores que, si tienen un empleo, suelen gozar de cierta estabilidad y de unas tutelas y garantías propias de lo que podemos definir como “empleo estándar” ya que, tendencialmente, cuentan con modalidades contractuales indefinidas y a tiempo completo. La situación, sin embargo, se vuelve extremadamente compleja en el momento en el que las empresas tienen que hacer frente a periodos de recesión económica y de crisis. Es en ese momento en el que la edad se vuelve en su contra convirtiéndose en un factor de riesgo ya que, debido a su mayor cercanía a la edad de jubilación, pueden ser los más prescindibles en una estrategia de reestructuración empresarial. De esta manera, están condenados, en las mejores de las opciones, a un retiro forzoso hacia prestaciones sociales de peor calidad de las que disfrutarían al final de una vida laboral consolidada o, en las peores, a enfrentarse a una vuelta al mercado laboral marcada por largos periodos de desempleo, empleos precarios y, en cualquiera de los casos, al subempleo, ya que las condiciones de trabajo de los “nuevos empleos” serán significativamente peores de las que ostentaban en sus ante-

riores trabajos (Aparicio Tovar y Olmo Gascón, 2007). Como bien señala la doctrina (Cabeza Pereiro, 2015: 145), las empresas suelen emplear, en bastantes ocasiones, “a un número considerable de trabajadores mayores, pero no contratan a personas de la misma franja de edad”, de esta manera es posible llegar a la conclusión que la precariedad de los *trabajadores seniors* suele desencadenarse, más bien en los momentos de salida y (eventual y consiguiente) acceso al empleo, mientras que los que conservan sus empleos suelen gozar de cierta estabilidad y buenas condiciones de trabajo. Por otra parte, las políticas de “envejecimiento activo” preconizadas por Naciones Unidas y la OMS (Monereo Pérez, 2019), que forzaron en nuestro país la introducción de la “jubilación activa” en las reformas del sistema de pensiones del 2013, no han logrado su objetivo pretendido de mantener en el mercado de trabajo a un porcentaje significativo de los trabajadores “de mayor edad” (Baylos Grau, 2019).

En el caso de los trabajadores jóvenes en cambio, la edad funcionaría como elemento discriminante en todos los momentos de articulación de la vida laboral⁶. Los altos niveles de desempleo juvenil, característica constante del mercado de trabajo español y acentuada en manera evidente con la crisis del 2008, han propiciado la consolidación de una marcada diferenciación entre este colectivo y los demás trabajadores, exponiéndoles más que nadie a modalidades de contratación atípicas que, si bien en un principio responden a políticas públicas de fomento del empleo (en alguna ocasión hasta en perjuicio de esos trabajadores de mayor edad que podían ser substituidos por trabajadores jóvenes tendencialmente más flexibles y baratos) acaban convirtiéndose en la única modalidad contractual de su, fragmentada y discontinua, vida laboral, con escasas o nulas opciones de transición a un empleo permanente y de calidad. La vulnerabilidad, por tanto, en este caso, atravesaría toda la vida laboral y personal de estos trabajadores con importantes consecuencias individuales y colectivas sobre las que reflexionaremos a continuación⁷.

Cabe destacar, en este sentido, que el papel de las distintas reformas laborales –ante, durante y post crisis del 2008– han contribuido de manera significativa a instaurar los elementos de temporalidad y precariedad en el modelo laboral español. Especialmente, aunque no de manera exclusiva, para estos colectivos. Inicialmente estos cambios legislativos iban dirigidos a desregular y erosionar la conocida como “forma estándar de empleo”, es decir ese “trabajo asalariado de duración indefinida y a tiempo completo que lleva asociado, de forma progresiva, una serie de derechos sociales” desarrollados y armonizados en el conjunto del ordenamiento jurídico (Santamaría, 2010: 102). Esto se llevó a cabo, básicamente, a través de reformas laborales cada vez más agresivas, centradas en las modalidades de contratación y encaminadas a atacar, la “estabilidad en entrada” (entendida como la que se configura a través de la contratación indefinida), construyendo, en primer lugar, variantes cada vez más sofisticadas al contrato de trabajo indefinido y, en segundo lugar, debilitando cada vez más el contenido y los derechos de estos contratos (Lorente Campos y Guamán Hernández, 2018). La temporalidad y la precariedad aparecen por tanto como rasgos característicos de los modelos de contratación de los trabajadores jóvenes en términos generales, y acaban extendiéndose a trabajadores repentinamente expulsados del mercado que, por cuestiones de edad, se convierten en sujetos tendencialmente indeseados para el mercado, convirtiendo su contratación en una cuestión igual o más complicada que la de los jóvenes. El mantenimiento de las personas mayores en los empleos representa, además, una de las posibles estrategias de gestión de recursos humanos que más recientemente se ha planteado en estudios sociológicos (uno

de ellos contenido además en este número de la revista: Rodríguez, 2020) y en este sentido plantea al Estado (y a las empresas) unos desafíos importantes en relación con la manera de entender la edad en la organización del trabajo y en la regulación de las condiciones laborales, especialmente de las personas mayores.

Centrándonos, para profundizar de manera específica, en la situación de los jóvenes, resulta ya sobradamente conocida la debilidad estructural que acompaña sus trayectorias profesionales y vitales volviéndoles, en muchos casos, en el centro de toda mirada. La cristalización de esta desventaja convierte la juventud en una *trampa* en la que la “pobreza laboriosa” (Rodríguez-Piñero y Bravo Ferrer, 2009: 28) se consolida como una condición de vida alejando toda pretensión de integración social, económica y ciudadana del individuo. Lo que tradicionalmente se configuraba en una etapa temporal y transitoria de sacrificio, con el fin de completar la formación adquiriendo las competencias profesionales necesarias para lograr la estabilidad y la progresión salarial, acaba alargándose indefinidamente, confundiendo y alterando los itinerarios vitales de las nuevas generaciones (Bogoni, 2013). La precariedad, por tanto, acaba reconfigurando la relación de los jóvenes con el mismo concepto de ciudadanía ya que termina excluyéndoles irreversiblemente del fundamento mismo del pacto de solidaridad ínsito en el modelo de Estado social del siglo XX (Marsi, 2011). El trabajo acaba así perdiendo su centralidad en la construcción de la dimensión política y social de la vida de los ciudadanos en cuanto vector y catalizador de derechos que, de otra forma, se convierten en privilegios. Es a través de su conexión con la ciudadanía, y de su regulación específica en el derecho del trabajo, como el trabajo permite emancipar de la pura lógica de mercado al trabajador, *desmercantilizándolo*, y convertirlo en un sujeto de derecho y con derechos que opera en un espacio colectivo articulado (Romagnoli, 2018).

Esta construcción teórica, extremadamente delicada, se elabora alrededor de un concepto bien definido de ciudadano-trabajador, en el que el acento se pone claramente en un trabajo jurídicamente tipificado donde las notas características de la relación de trabajo sirven de frontera no sólo entre lo laboral y lo no laboral, sino también entre lo digno y lo indigno, determinando de esta forma la existencia o menos de un pasaporte real hacia la ciudadanía. En el momento en el que, por razones de políticas de empleo, las condiciones de acceso al mismo se dibujan entre dos fatídicas opciones de “paro o precariedad” y las condiciones de mantenimiento de ese mismo empleo se basan en puras variables de gestión empresarial, la ruptura del binomio ciudadano-trabajador se hace más evidente que nunca, anulando y denigrando la misma función del derecho del trabajo. La ocupación de los jóvenes, por tanto, se construye sobre la base de un “modelo de ocupación precaria” (Guamán Hernández, 2013) que, como bien se relata en otro de los artículos publicados en este número monográfico (Úbeda, Cabasés y Pardell, 2020) se caracteriza por: una especial dificultad de acceso al mercado laboral, una elevada tasa de temporalidad en la contratación, un abuso en la aplicación del tiempo parcial, una generalizada sobre calificación asociada a bajos salarios y escasa protección social.

En un contexto, como el de las últimas décadas, donde las políticas y planes de empleo, nacionales y europeos, se han consolidado con el fin de elaborar un entorno precario y flexible a través, por un lado, de una generalizada y específica contención salarial y por el otro, de un abuso de la temporalidad en la contratación como única estrategia de inserción laboral juvenil (Lorente Campos y Guamán Hernández, 2018), no es difícil imaginar que esta situación se ha agravado significativamente

después de la aplicación de las medidas de austeridad impuestas por la crisis económica del 2008. De hecho, es posible acudir a distintos estudios, elaborados antes, durante y después de la crisis, para poder comprobar que, con la “excusa” de querer bajar el paro juvenil, “se han ensayado con ellos las medidas más duras de flexibilidad” (Cabeza Pereiro, 2015: 143).

5. El empleo juvenil entre crisis, reformas y la “nueva” precariedad digital

Las reformas legislativas llevadas a cabo en el 2011 y 2012, dirigidas a reconfigurar y flexibilizar el marco normativo del trabajo para facilitar la capacidad de reacción y gestión de la crisis por parte de las empresas en dificultad económica, han acabado aumentando y consolidando la precariedad del empleo juvenil, y eso no parece ser algo meramente coyuntural. Los primeros estudios publicados sobre el mercado de trabajo en esta fase de tímida recuperación económica nos dibujan un escenario en el que la fragmentación y segmentación de las tutelas laborales se insertan como agravantes reforzadas del entorno ya precario del trabajo, especialmente del trabajo juvenil (Pérez García, 2020). Como ya ha quedado reflejado con anterioridad, en el año 2019 de los 21.676.700 nuevos contratos que se han celebrado, sólo 1.323.913 han sido de contratación indefinida, de los cuales casi el 35% han sido a tiempo parcial (con la agravante que más de la mitad de estos han sido a mujeres). Y además muchos de estos contratos temporales han tenido una duración muy corta (igual o inferior a 7 días). Si se quiere extender esa mirada, específicamente hacia el empleo juvenil, es posible constatar que casi el 50% de los contratos temporales se han celebrado con trabajadores hasta los 35 años, sin contar que las modalidades especiales de contratación temporal aplicables a jóvenes (contratos en prácticas, contratos de formación y en cierta medida también contratos de relevo o de investigación) constituyen el 50% del total de estos supuestos. La devaluación salarial para este colectivo durante la crisis, para terminar así de tocar los principales aspectos que determinan la existencia de un trabajo precario, ha sido significativa (aunque no mayor a la de otros colectivos de edad) así como la fragilidad de los mecanismos de protección social, especialmente si medimos el acceso a la prestación por desempleo y su cuantía.

La situación se presenta, por tanto, extremadamente compleja ya que indica que, si la destrucción de empleos derivada de la crisis, y facilitada en cierta medida por las reformas implementadas, ha golpeado significativamente el colectivo de los jóvenes, que han sido los que más rápidamente se han quedado sin trabajo, debido a la paradójica precariedad de esos mismos puestos de trabajo que ocupan, la recuperación les ha catapultado (nuevamente y con suerte) a empleos igual o más precarios que los que tenían antes del desencadenarse de la misma. El conjunto de estos elementos nos lleva, por tanto, a creer que el impacto de las reformas laborales ha sido grande y se está alargando más allá de la época estrictamente de crisis, ya que ni siquiera la recuperación económica, lejos de lo que vaticinaban algunos, está permitiendo salir del bucle de la precariedad. Esto, además, no nos sorprende demasiado ya que, históricamente, el crecimiento del empleo, debido a una recuperación económica y acompañado por reformas laborales con fuerte impacto en la estructura tradicional de la contratación, se ha sustentado en el principal instrumento promocionado por la misma reforma, es decir el contrato temporal. Si bien es cierto, por tanto, que el

concepto de precariedad juvenil no puede ya estar relacionado exclusivamente con la temporalidad del vínculo contractual, es cierto que el hecho que se haya fomentado su uso (y abuso) desde la normativa es, sin duda, en sí mismo, un factor expansivo de la precariedad (Guamán Hernández, 2013).

Muchos estudios indican –y uno de ellos está entre los que integran este monográfico (Úbeda, Cabasés y Pardell, 2020)– que la precariedad y la mala calidad del empleo juvenil, mantenido y generado en estos últimos veinte años, es una característica del mercado laboral español que las reformas no sólo no han contrarrestado, sino consolidado. Sin embargo, no hay que olvidar que, actualmente, actúan otros elementos que, combinados con este dato estructural, agravan la situación, ya de por sí precaria, de los trabajadores más jóvenes. Uno de ellos es, sin duda, el desarrollo tecnológico contemporáneo que lleva emparejada una metamorfosis de los procesos productivos, organizativos y de distribución de las empresas a través de las cuales muchos de los jóvenes están accediendo al mercado laboral (Santamaría López, 2018).

En este complejo, sustancialmente desregulado y desprotegido panorama de extrema digitalización laboral, los trabajadores jóvenes se insertan con mayor facilidad que las generaciones anteriores, en parte sin duda por ser “nativos digitales”, pero en parte, también, porque su fragmentada y poco tutelada vida laboral hace que no vean como especialmente negativo este espacio empresarial y, en algunos casos, lo consideren una gran oportunidad profesional. Estas empresas parecen especialmente interesadas en la contratación de jóvenes en cuanto son los que mejor se adaptan a sus exigencias. Tareas esporádicas, más o menos flexibles, fuertemente condicionadas por la demanda de los consumidores, encuentran en los jóvenes, formados y acostumbrados en su día a día a manejar la tecnología digital, el colectivo perfecto para encajar en este sistema de producción y distribución de bienes y servicios. El problema es que la ausencia, o desaplicación, de cualquier marco normativo laboral de tutela convierte estos espacios en lugares de trabajo especialmente precarios e inestables, ahondando así la brecha generacional.

El aumento del emprendimiento juvenil en estos sectores, unido al ya clásico problema de los falsos autónomos, si bien puede servir para aumentar la empleabilidad en términos absolutos de este colectivo, se convierten en muchos casos en unas “jaulas 4.0” en la que es muy difícil penetrar, por el Estado y sus normas protectoras tradicionales, y salir, por el trabajador-emprendedor. Esto, además de tener consecuencias nefastas para la emancipación de los jóvenes hacia la estabilidad profesional y vital, condena el mercado laboral español a una ulterior segmentación, en la que el enfrentamiento generacional se amplifica y en la que es muy difícil operar con los tradicionales instrumentos de identidad y defensa colectiva. Invenciones como los “mini jobs”, los “contratos de cero horas”, el abuso de formas de *casi-empleos* (como las becas, las prácticas o los contratos de formación etc.) y la utilización del, hasta hace bien poco permitido, “contrato indefinido de fomento a emprendedores”⁸ se juntan con las ofertas de autoempleo digital configurando un mercado laboral profundamente “hostil” para los derechos de los trabajadores, especialmente si son jóvenes. Además, reitera esa idea, ya presentada anteriormente, que entiende que siguen siendo ellos y ellas los destinatarios preferentes de toda medida y estrategia experimental que, con la aparente intención de luchar contra el desempleo, acaba precarizando el trabajo y desmantelando el entero sistema de relaciones laborales tradicional.

El hecho de asociar repetidamente el colectivo de los trabajadores jóvenes con el concepto de “nuevo proletariado del siglo XXI” (Guamán Hernández, 2013: 107), bien porque es objeto de la mayoría de los contratos precarios, bien por la bajada de los salarios y la elevada rotación o bien por su eterno problema de estabilización, convierte la segmentación y fragmentación del sistema laboral español en uno de los problemas más agudos de la actualidad (de hecho a este tema se dedica un estudio en este monográfico de la revista: Cárdenas del Rey, 2020). La diferenciación entre los famosos *insiders* (trabajadores con contratos indefinidos, con un nivel elevado de protección social – derivada de una mayor protección frente al despido – unas mejores condiciones laborales, acompañados por una mayor cobertura de la negociación colectiva y una mayor presencia del sindicato) y los *outsiders* (trabajadores de distinta tipología y especie, más vulnerables frente al mercado y a la empresa por la naturaleza de sus vínculos contractuales, sus condiciones de trabajo y el desamparo generalizado de negociación colectiva y sindicato) se acentúa con un componente generacional que la hace aún más peligrosa. El viejo debate sobre la relevancia del impacto del diferente coste empresarial del despido de unos y otros, así como la existencia de una sustancial rigidez de la negociación colectiva que perjudica la eliminación de esta dualidad eterna, ha sido en parte superado por “las reformas de la crisis” que han empujado claramente hacia el desmantelamiento de la protección frente al despido (Baylos Grau y Pérez Rey, 2009) y la flexibilización de la negociación colectiva (Cruz Villalón, 2016). Sin embargo, esto no ha impedido que cíclicamente, tanto a nivel internacional como nacional, se planteara la propuesta del “contrato único” como solución frente a la fragmentación y dualidad del modelo español de mercado laboral. Esta propuesta, además de tener tantas críticas como apoyos, presenta una debilidad conceptual que mucho tiene que ver con lo que ha pasado con las diferentes reformas que han afectado de manera especial al empleo juvenil en estas décadas: la eliminación de la mera denominación del contrato temporal a cambio de un sustancial recorte al marco normativo y de tutela del trabajo asalariado estándar, sin hacer frente a los factores estructurales que configuran históricamente la segmentación en España, implicaría simplemente que la dualidad pasaría a regularse en función de la antigüedad en la empresa (Rocha Sánchez, 2015). Esto, aparte de enquistar el problema de la segmentación laboral y representar la enésima reforma destructiva de tutelas y derechos, sería especialmente perjudicial para la brecha generacional ya que acentuaría la diferencia existente entre trabajadores “nuevos y antiguos”, es decir entre “jóvenes y mayores”, donde la dificultad para pasar de la precariedad a la estabilidad de un trabajo digno estaría marcada por la incapacidad de quedarse el tiempo suficiente en una empresa para adquirir un mejor nivel de protección, lamentable rasgo éste (el de la elevada rotación) también típico del empleo juvenil.

6. Estructura del monográfico

En este monográfico se presenta, desde una variada y acertada multiplicidad de puntos de vista, la compleja relación existente entre la crisis (y la reciente recuperación económica) y el empleo, analizando de manera específica las transformaciones más recientes que han afectados y afectan a las relaciones laborales y que tienen que ver esencialmente con dos factores: el género y la edad. En este sentido y partiendo de

la base de las reflexiones introductorias que hemos relatado en estas primeras páginas, nos parece extremadamente interesante completar la visión jurídico-política del problema con los estudios sociológicos que siguen a continuación, en cuanto capaces de aportar elementos esenciales a un debate necesario e ineludible que hay que fomentar.

En el primero de los trabajos, Miguel Úbeda, M^a Ángeles Cabasés y Àgnes Pardell analizan el empleo juvenil desde la perspectiva del “trabajo digno”. En su artículo titulado “Empleo de calidad para las personas jóvenes: una inversión de presente y de futuro”, realizan un análisis profundo del concepto de “empleo de calidad”, relacionándolo directamente, por un lado, con las diferentes estrategias nacionales, europeas e internacionales de fomento de la calidad en el empleo y por el otro, con la situación de precariedad juvenil para valorar, de manera rigurosamente científica, el impacto real de estas medidas en el mercado laboral español. El estudio empieza con un exhaustivo examen de la precariedad juvenil que, como bien ha quedado claro también en nuestras reflexiones introductorias, va más allá de la simple naturaleza, temporal, del vínculo contractual y que lleva a las nuevas generaciones a una situación de empobrecimiento y ausencia de perspectiva de futuro en la que el aumento de la conflictividad, la obligatoria migración, la pérdida de autoestima y el retraso en las primeras maternidades y paternidades representan las mayores consecuencias sociales de esta situación que de meramente laboral se convierte en esencialmente vital. En este sentido resulta primordial proceder, tal y como hacen estos autores, a una aproximación al nuevo y más definido concepto de “calidad”, asociándola a toda estrategia de empleo. Para eso, los autores empiezan estudiando la Estrategia Europea 2020 y sus antecedentes más directos en el marco de la UE y la OIT para poder realizar un análisis más profundo de todos y cada uno de los indicadores que pueden (y deben) ser utilizados para profundizar en una estrategia de crecimiento del empleo que sea inteligente, sostenible y realmente integradora. Para completar y fundamentar las razones que invitan a revisar y ajustar las políticas de empleo juvenil a parámetros necesariamente de calidad, dedican la parte final del artículo a estudiar las medidas del Sistema Nacional de Garantía Juvenil que en España intenta integrar los indicadores de calidad promocionados en la UE a partir de la Recomendación Europea para el Empleo del año 2013. El artículo, en su conjunto, permite profundizar en el estudio de la precariedad laboral juvenil desde la perspectiva de un necesario reajuste de objetivos y medios de acción de las políticas nacionales y supranacionales de empleo –no descartando necesarias reformas legales dirigidas a reconstruir jurídicamente el concepto de “empleo de calidad”– poniendo al centro de todas ellas un oferta de empleo juvenil que, lejos de la atipicidad, la temporalidad, la privación de todo mecanismo de tutela y protección, sirva realmente a garantizar un acceso y una permanencia de los jóvenes en el mercado laboral que sean dignos.

En el segundo de los artículos dispuestos en este volumen, escrito por Ana Raquel de Souza Rodrigues, Ana Claudia Rodrigues y Ana Maria Gonçalves Lourenço Roque Santos Pinto y titulado “Relaciones laborales para el futuro: políticas de gestión de la edad para la retención de trabajadores de mayor edad”, se centra la atención en el que se conoce como el “otro extremo de la pirámide”, es decir en la problemática de la discriminación de las personas mayores en función de la edad. El estudio, profundamente empírico, plantea los resultados de una encuesta realizada en empresas portuguesas a 434 trabajadores mayores de 50 años. Las autoras parten de la consideración que las previsiones demográficas indican un envejecimiento progresivo de la

población y que esto tendrá necesariamente un impacto evidente en la conformación del mercado de trabajo necesitando, por tanto, una gestión, a ser posible, preventiva de los trabajadores de mayor edad. La previsible escasez futura de mano de obra joven y el talento profesional adquirido por estos trabajadores podrían ser factores a tener en cuenta para frenar, desde ahora, la salida de estas personas de las empresas. En un contexto de presumible debilidad de este colectivo se propone, por tanto, su retención en el puesto de trabajo asociada a una gestión específica de su (prolongada) presencia en la empresa. El artículo procede a través de la aplicación de métodos científicos específicos para la gestión y análisis de los datos obtenidos de la encuesta, revelando que, si se aplica este enfoque al mayor número de empresas posibles y a las políticas públicas, se podría generar una mejora en la competitividad de las mismas empresas y una mejora en las condiciones de trabajo de las personas mayores en activo. Los datos y el análisis propuestos sirven, sin duda, para complementar las reflexiones introducidas anteriormente y sugieren importantes posibles cambios en las estrategias tradicionales de gestión de recursos humanos que tengan en cuenta la necesidad de adaptar los lugares de trabajo a colectivos específicos de trabajadores que, al mantenerse activos durante más tiempo, podrían determinar cambios sustanciales en la demografía empresarial. En este sentido resultan especialmente interesantes los interrogantes que plantea este estudio, así como los horizontes que abriría una posible implementación de estas prácticas de retención del talento *senior*, ya que cabe preguntarse, por ejemplo, cómo esto podría articularse, desde el punto de vista jurídico, en un sistema ya altamente segmentado como el español.

El número monográfico sigue introduciendo la perspectiva de género en una dimensión concreta, es decir, el emprendimiento. En el artículo de Amaia Yurrebaso Macho, Carolina Rodríguez-Parets, Álvaro Jáñez González, Eva M^a Picado Valverde, Raquel Guzmán Ordaz y José Luis Pérez Iglesias que lleva por título “Personalidad emprendedora y género” se analizan los factores que pueden diferenciar la capacidad emprendedora de mujeres y hombres. De esta manera y gracias a una investigación, sobre el definido perfil psicosocial del emprendedor y su influencia en la intención emprendedora, basada en un sistema de entrevistas a 479 empresarios emprendedores, los autores del texto se proponen comprobar la efectiva realidad de los estudios sociológicos sobre el tema. Partiendo de la idea de una efectiva mayor dificultad para las mujeres de acceder al emprendimiento activo, llegan a plantear la diferencias reales diferencias a la hora de desarrollar la actividad que ha sido objeto de emprendimiento. Es posible por tanto diferenciar el momento de emprendimiento respecto al de desenvolvimiento de la actividad, ya que en la primera fase efectivamente aparece aflorar los estereotipos de género y el impacto de los condicionantes sociales parecen tener un impacto mayor. En una época como la actual, y como consecuencia de la aplicación de políticas nacionales y europeas de fomento del emprendimiento en el que la “empresarización” del imaginario social colectivo (Serrano Pascual, A., 2018) resulta dominante, el sesgo de género merece ser profundizado con el objetivo de abrir el oportuno debate sobre sus consecuencias y su eventual efecto discriminatorio.

El penúltimo de los artículos publicados en el monográfico es de Antonio J. Ramírez-Melgarejo y trata el tema específico de la temporalidad en el sector agrícola. El artículo titulado “La eventualidad como norma básica del empleo agrícola en un territorio del Sur de Europa” constituye una interesante inmersión en un territorio concreto del Estado español, la zona de Vega Alta del Río Segura (Murcia), con la idea de ofrecer una visión empírica de un modelo productivo caracterizado por em-

pleos precarios y temporales y utilizarlo como prototipo. Manejando, también en este caso, una metodología de investigación basada en entrevistas, el autor traduce en vivencias concretas, dentro de un espacio geográfico concreto, las problemáticas teóricas a las que repetidamente hemos hecho referencia en nuestra presentación: la precariedad de vida y trabajo como condición vital del trabajo indigno. La fragilidad de las experiencias vitales de las trabajadoras entrevistadas (reflejando así también un sesgo de género que amplifica la debilidad de estos sujetos y viene muy bien relatada en los epígrafe 3 del artículo) traspasa la barrera del papel y llega a escenificar, mejor que cualquier análisis teórico, la complejidad de la dualidad entre trabajos que pueden (o no) ser considerados “empleos de calidad”. Una de las aportaciones más interesantes del texto de Ramírez-Melgarejo es la reflexión sobre la gestión de los tiempos de vida y trabajo. En un contexto de contratación temporal discontinua, la disponibilidad de los trabajadores es permanente y absoluta. El tiempo de vida acaba absorbido por el tiempo de trabajo ya que “la espera” a ser llamado, contratado por un tiempo, a su vez, indeterminado, acaba convirtiéndose en un paréntesis indefinido en el que toda capacidad de gestión y organización del tiempo se anula. Solo existirían dos fases, la de espera y la de trabajo, en la que la vida del trabajador acaba estando supeditada en su totalidad a los ciclos de un mercado de baja productividad.

El número monográfico de la revista cierra, finalmente, con un artículo dedicado al complejo tema de “La segmentación laboral durante la recuperación económica: empleo atípico y rotación”, cuyo autor es Luis Cárdenas del Rey. El estudio se centra en la evolución del empleo en los últimos trece años, entendiendo que en estos años se han producidos importantes cambios en el mercado español, provocados en gran medida por las reformas justificadas por la crisis económica del 2008. El impacto de estas reformas en el empleo ha sido importante, tal y como también hemos intentado poner de manifiesto en estas páginas, y sus efectos han pervivido hasta la actual fase de recuperación. Después de comprobar, aportando un riguroso estudio de los datos estadísticos a disposición, que la segmentación constituye una característica estructural del mercado laboral español, Cárdenas del Rey procede a estudiar los diferentes factores que justifican no sólo la dualidad sino también el predominio del trabajo atípico, el aumento de la temporalidad (incluso en plena recuperación) y la fragilidad de los vínculos contractuales ya que los datos indican cómo la duración de los contratos baja peligrosamente. Los contratos por días o horas no son una excepción aislada, sino que se han convertido en normales formas de contratación, especialmente para los más jóvenes y para los sectores de menor calificación, como hostelería y construcción. Esto permite identificar en el modelo laboral español un rasgo peculiar, ya debatido en esta presentación, es decir el de la elevada rotación que, junto con la temporalidad, agrava y cristaliza de manera preocupante la segmentación y la precariedad en aumento. El autor desarrolla la investigación alrededor de dos cuestiones fundamentales: ¿la segmentación ha disminuido o no, gracias a la introducción, por las recientes reformas laborales, de un mayor índice de flexibilidad en el mercado? Y este “nuevo derecho del trabajo” ¿ha traído o no una mayor estabilidad en el empleo? La respuesta a estas preguntas, articulada y fundamentada en los más recientes datos de las encuestas sobre el mercado de trabajo, constituye el punto final de este número monográfico de Cuadernos de Relaciones Laborales y abre, necesariamente, el debate sobre cuestiones esenciales para comprender el futuro de las relaciones laborales en España, así como sus posibles alternativas.

7. La inaplazable necesidad de revertir la situación: apuntes finales para un debate

Para finalizar esta presentación, nos parecía interesante plantear algunas reflexiones que, juntamente con la lectura de los estudios incluidos en el monográfico, puedan servir de estímulo para avanzar en el debate. Resulta claro que esta situación de fragmentación, discriminación y vulnerabilidad del trabajo y de las trabajadoras y trabajadores en el mercado de trabajo español, tiene que ser resuelta. No simplemente (y solamente) con una abrogación de lo pactado, sino también, a nuestro entender, con unas reformas valientes, dirigidas a resolver el núcleo del problema. Y para eso, resulta vital tener claro el objetivo y los medios a disposición, pero también los nudos esenciales que tienen que ser, finalmente, “deshechos y peinados”.

No cabe duda de que la igualdad, como principio que tutela de las diferencias y como mecanismo de compensación de las desigualdades, es el presupuesto básico imprescindible de toda organización democrática, en la medida en que se eleva a prerequisite insoslayable de garantía de la libertad de los individuos y de los grupos en los que éste se integre –en la dicción del art. 9.2 de la Constitución democrática española de 1978 (CE, en adelante)–, y de reconocimiento de la igual dignidad de todas las personas (art. 10.1 CE).

En cuanto norma –y no mera aserción o descripción– que prescribe el igual derecho de todos a tener derechos, la igualdad es un valor que se opone a la realidad, marcada por múltiples discriminaciones y desigualdades, y solo se puede materializar a través de adecuados mecanismos y garantías de actuación que consigan colmar las lagunas y resolver las antinomias del ordenamiento jurídico (Ferrajoli, 2009).

De igual modo, no cabe duda de que el debilitamiento de los instrumentos jurídicos, sociales y políticos y la ausencia de mecanismos de garantía de la normativa internacional que aseguren la consecución de este imprescindible objetivo-valor, representan el fundamental obstáculo no solo a la igualdad real, sino también a la concreción y garantía de la estructuración democrática del poder, público y privado, nacional y supranacional, en cuanto impiden u obstaculizan las iguales oportunidades de contribución de todos los ciudadanos a la construcción del orden social, político, económico y cultural de la sociedad en la que se insertan.

Sin embargo, en la consecución de la igualdad, el trabajo –y con ello la condición de la persona trabajadora– adquiere una especial relevancia y significado, puesto que el trabajo es el principal factor que explica y determina la desigual colocación de los individuos en la sociedad –como reflejo de la desigual posición de los sujetos que intervienen en el mercado– y al mismo tiempo también, al menos en el constitucionalismo social, el fundamental mecanismo de emancipación individual y colectiva de los trabajadores como clase social. En este sentido se explica la razón por la cual el derecho al trabajo pueda considerarse como el *primer* y el *último* de los derechos sociales (Romagnoli, 1998) y porque la consecución de la igualdad en el trabajo, entendida en el doble sentido antes mencionado –como mecanismo de tutela de las diferencias y de compensación de las desigualdades– representa quizás el reto primigenio de toda organización social que pretenda ser democrática. Es este el sentido político del trabajo y del reconocimiento de su subjetividad que el constitucionalismo social ha tenido el mérito de evidenciar y reconocer; sentido político que se proyecta sobre el mercado, condicionándolo, a fin de asegurar que la distinta colocación en el mismo y en el sistema productivo de los individuos no se resuelva en un desconocimiento de la naturaleza intrínsecamente humana del trabajo y de su imprescin-

dible función social, además de económica. De ahí que el trabajo se configure como derecho y en definitiva como derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de prestación de la actividad laboral, para usar la terminología empleada por el art. 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de la ONU, o a un trabajo “decente” en la dicción de la OIT. De ahí que, en definitiva, “el derecho *al* trabajo impli(que) el derecho *del* trabajo como marco de referencia” (Baylos, 2003).

Y sin embargo, no solo el reconocimiento y la garantía del derecho al trabajo se ha visto desvirtuada por estrategias empresariales, políticas públicas y marcos normativos que han abierto las puertas a su sustancial remercantilización, a través de operaciones que, por un lado pretenden acallar su voz, debilitando la función social del sindicato y profundizando en la depauperación de su significado económico y político, y, por el otro, desvirtúan, por medio de la creciente precarización, fragmentación, individualización y empresarialización de las relaciones laborales, su capacidad de servir de vehículo privilegiado de expresión de la personalidad humana, de participación democrática y de cohesión social, sino que la tendencia que empuja a volver a mirar al trabajo prioritariamente como una mercancía especial, de la que preocupa fundamentalmente su coste, se ha gestado en el marco de un sistema de reconocimiento y protección del trabajo, estructuralmente anclado sobre una noción de trabajo y de trabajador claramente reductivista. El estrabismo productivista del sistema capitalista, que tiende a reducir toda relación social y todo proceso económico a la relación salarial, se refleja pues y moldea la noción de trabajo objeto de reconocimiento político y tutela jurídico-pública, reconduciéndola, de manera exclusiva, al trabajo prestado para el mercado a cambio de una remuneración. Todo lo que no encaja en este concepto no se considera trabajo, con consecuente exclusión de los sujetos que desarrollan esta actividad “no laboral” de todo marco jurídico de regulación y tutela. Trabajadores precarios, sin contratos o con contratos reducidos al mínimo término, auto-emprendedores, trabajadores que basculan en una eterna y discontinua alternancia entre ocupación y desempleo, quedan absolutamente marginalizados e invisibilizados por el sistema.

Es en relación con la problemática de la “edad en el empleo”, donde, efectivamente, la simbiótica y peligrosa conexión entre precariedad y juventud aparece como un nexo indestructible que condena las nuevas generaciones a acceder y permanecer en el mercado del trabajo en situaciones de extrema vulnerabilidad y sustancial invisibilidad. Este nexo, interiorizado por parte de los mismos trabajadores, acaba desestabilizando el entero sistema de relaciones laborales. Por un lado, enfrentando grupos de trabajadores en función, aparentemente, de un distinto nivel de protección y derechos que, progresivamente se van desmantelando a su vez, en nombre de una política de inserción juvenil sustancialmente fallida y de una presunta igualdad de oportunidades a favor de colectivos desfavorecidos. Por otro, desarticulando la propia base de representación y defensa colectiva de los derechos sociales tal y como está configurada en el sistema jurídico actual, complicando enormemente la acción sindical y la construcción de cualquier otra forma de identidad colectiva. En este último caso, además, esto puede resultar extremadamente perjudicial en nuevos espacios de organización empresarial como son los ocupados por los definidos “empleos digitales”, en los cuales los trabajadores se insertan en una dinámica de derechos y tutelas “en construcción” que, si no cuentan con una red y una estrategia efectiva y organizada de acción y representación, puede acabar desdibujándose de forma irreversible (Serrano y Borelli, 2017).

Las propuestas de solución planteadas en estos años han sido varias y en algunos supuestos han llegado a plasmarse en propuestas legislativas concretas. Destacan, por ejemplo, las “Proposiciones de ley contra la precariedad” presentadas, sin éxitos en los dos casos y con orientaciones muy diferentes entre ellas, por los grupos parlamentarios de Ciudadanos y de Unidas Podemos en 2018 o las más recientes modificaciones introducidas paulatinamente, por el Gobierno en funciones y por el recién estrenado Gobierno de coalición, en materia de género, edad y precariedad a lo largo del 2019 y 2020, respectivamente, demostrando la actualidad del tema y la urgencia de encontrar una solución efectiva. Sólo cabe esperar que se mantenga en el centro de todo objetivo la necesidad de regular, reconocer y tutelar, en todos los lugares y vínculos contractuales, el “empleo de calidad” en el que los salarios justos, la protección contra los riesgos para la salud en el trabajo, el derecho de los trabajadores a hacer valer sus intereses y a participar, así como la configuración y el acceso de medidas favorables a la corresponsabilidad familiar, no sean al alcance de unos pocos, sino que se conviertan en el verdadero paradigma del “trabajo” (esta vez sin matices, ni adjetivos).

Si se profundiza, además, la cuestión en relación con el género, los elementos de multidiscriminación aparecen aún más fuertes.

La invisibilización del trabajo reproductivo o de cuidados y, más en general, la división sexual del trabajo se corresponde y resulta funcional a la apropiación, explotación y expropiación, por parte del mercado, del trabajo reproductivo desempeñado por las mujeres. Es éste el “secreto de la productividad capitalista, es decir, conseguir que la mitad de la humanidad haya trabajado de forma invisible y desvalorizada mientras la otra mitad lo hace asalariadamente y con dedicación completa, pero en perfectas condiciones gracias al trabajo invisible de las mujeres” (Mora Cabello de Alba, 2015: 105).

Del mismo modo, el derecho que desde principio del siglo XX se ha ido construyendo como mecanismo de juridificación del conflicto entre el trabajo asalariado y el capital –como conflicto matriz o arquetípico de la sociedad capitalista (Palomeque López, 1995, 4)– se ha construido en torno a un prototipo abstracto de trabajador: adulto, nacional, varón y descargado de toda necesidad y responsabilidad de cuidado, bien representando por la metáfora del “trabajador champiñón” (Carrasco et al., 2004, 7). Se trata de una alegoría que bien pone de manifiesto el apriorismo de una regulación jurídica que niega la vulnerabilidad de la vida en todas sus etapas vitales (y con ello la necesidad permanente, aunque variable según las circunstancias, de cuidados) y su insoslayable dimensión de interdependencia, que “no se resuelve en términos de reciprocidad, sino de asimetría, en base a transferencias desiguales de cuidado y de explotación” (Pérez Orozco, 2015,7). Ello no solo ha condicionado enormemente la extensión del reconocimiento de derechos sociolaborales a la otra mitad de la humanidad, sino que ha terminado por exaltar la dicotomía entre trabajo productivo remunerado extradoméstico, sobre el que recae la regulación jurídica compensadora, y trabajo reproductivo, entendido aquí en sentido amplio como trabajo que sostiene y es necesario a la vida, confinado al ámbito privado de las relaciones intra-familiares. En este sentido, el androcentrismo del derecho del trabajo se configura como un reflejo –o quizás una concesión– a la reconfiguración capitalista del patriarcado que se apoya, reproduce e interactúa con relaciones asimétricas de poder entre los sexos de origen mucho más antiguo (Mora Cabello de Alba, 2019). El conflicto entre capital y trabajo consustancial a la organización económico-social en torno al mercado se inscribe y

aprovecha pues de la existencia de otro conflicto preexistente: el conflicto capital-vida, con la consecuencia de apropiarse no solo del plusvalor generado por el trabajo productivo, sino también de la ingente cantidad de trabajo no remunerado con el que se asegura la reproducción de la fuerza de trabajo a un coste infinitamente menor de lo que tendría que soportarse de su adquisición en el mercado (Pérez Orozco, 2015, 84).

Es también por ello que hay que recibir con interés el esfuerzo del Gobierno español salido de las últimas elecciones generales por volver a poner la igualdad de género en el centro de las preocupaciones a través de una serie de intervenciones legislativas que consigan dar mayor reconocimiento, visibilidad y protección pública al trabajo de cuidados (a través del restablecimiento, a partir de abril de 2019, del pago por parte de la Administración General del Estado de las cotizaciones en beneficio de los cuidadores no profesionales beneficiarios de la Ley de Dependencia, pero también a través del compromiso de suscripción del Convenio OIT n. 189/2011, sobre trabajadoras y trabajadores domésticos y de implementación del Pacto de Estado contra la Violencia de Género suscrito en 2107, que prevé, entre otras medidas, la incorporación al ordenamiento jurídico español del Convenio de Estambul).

Al refuerzo de los mecanismos jurídicos, institucionales y de inspección para la lucha contra las discriminaciones y la violencia (a través de la aprobación de una ley, todavía en discusión, en materia de salud sexual y reproductiva o de un Plan Integral de Compensación, Reparación y Recuperación de la autonomía de las Mujeres víctimas de violencia, impulsando su independencia económica y asegurando una adecuada protección de los menores) y para velar para la correcta aplicación de la normativa en materia de igualdad de género, se suman otras medidas implementadas o incluidas en el programa de gobierno que también resultan esenciales para la lucha para la igualdad como, por ejemplo, el propósito de aprobar una ley de uso de los tiempos y de racionalización de los horarios para fomentar la corresponsabilidad y la promulgación de una norma –el Real Decreto Ley 6/2016, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación que– pese a sus deficiencias e insuficiencias (Ballester Pastor, 2019) –, sin duda representa un complemento necesario a la legislación vigente en materia de igualdad de género.

Otras medidas implementadas, aunque no destinadas directamente a las mujeres, también tienen un impacto positivo sobre su calidad de vida y de trabajo. Así, por ejemplo, tanto la subida progresiva del salario mínimo interprofesional con vista que alcance al final de la legislatura el 60% de salario medio, la derogación del llamado “despido por absentismo”, la actualización de las pensiones conforme al IPC y la mejora del poder adquisitivo de las pensiones mínimas y de las no contributivas son modificaciones que, al incidir sobre los índices de pobreza, repercuten favorablemente sobre los segmentos más vulnerables de la sociedad y del mercado laboral y por tanto también sobre las mujeres.

Sin embargo y pese a los indudables avances alcanzados en materia de igualdad de género en las relaciones sociales de producción, la ocultación del trabajo de las mujeres permanece patente en el derecho del trabajo y cobra las formas de una invisibilización jurídica, bien manifiesta en derecho antidiscriminatorio nacional, internacional y europeo, dificultando y condicionando el reconocimiento de derechos específicos de las mujeres (Casas Baamonde; 2018).

Con todo, parece necesario ir más allá, en el intento de lograr una sustancial resignificación del trabajo, entendido esta vez en sentido amplio como cualquier actividad

o función que concurra al progreso material o espiritual de la sociedad en la dicción del art. 3.2 de la Constitución de la República Italiana – y una sustancial desmercantilización y reconciliación de la vida y del trabajo, en el intento de reconectar este último a las exigencias fundamentales derivadas de la primera y de su sostenibilidad. En el perseguimiento de este primigenio objetivo, las luchas de los trabajadores y trabajadoras organizados y la lucha feminista han de buscar nuevas y más estrechas sinergias.

La inédita crisis sanitaria derivada de la pandemia mundial del COVID-19, pese al abrumador balance de muertes y contagios, parece, paradójicamente, representar una importante oportunidad, al contribuir a alterar y poner en entredicho las coordenadas consolidadas del discurso economicista dominante. La pandemia ha obligado pues a volver a poner en el centro la vida y con ello la importancia de aquellos servicios públicos esenciales –*in primis*, los sociosanitarios, aunque no solo– que la sostienen y de los que hasta hace un momento se predicaba su sustancial inviabilidad económica, cuando no también su no indispensabilidad social. Más en general, la epidemia ha propiciado cierto redescubrimiento de “la función esencial del trabajo” en el mantenimiento de las sociedades modernas (Baylos, 2020) y la necesidad de protegerlo adecuadamente.

La difusión del virus, que improvisadamente aplanar todas las diferencias de clase, género y etnia, también ha propiciado que se vuelva a apelar al Estado como institución principal de organización económica y social y de suministro de bienes y servicios que no pueden ser confiados en exclusiva al mercado, legitimando intervenciones sin precedentes sobre el funcionamiento de éste y sobre los espacios de expresión de la libertad de empresa para paliar los efectos de la pandemia sobre sistema productivo, la economía y el empleo. Frente a los imperativos productivistas y economicistas, se redescubre el valor y la importancia de la solidaridad, la comunidad, la responsabilidad hacia los demás.

A ello se une el hecho de que el cierre de colegios y escuelas de todos los órdenes y grados, el confinamiento en los domicilios particulares y la especial afectación del virus entre la población mayor vuelve a poner de manifiesto la necesidad de reconciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades de cuidados, demasiado a menudo delegadas a instituciones públicas y privadas o a otras personas (abuelas, cuidadoras profesionales, etc.). El decrecimiento forzoso impuesto por la paralización de las actividades productivas no esenciales se traduce de repente en una notable reducción de los niveles de contaminación atmosférica y de las oportunidades de turismo depredador, alterando y reduciendo los patrones de depredación y expolio de la naturaleza y de los recursos naturales. Quizás, este momento de excepcionalidad social y económica brinde pues la oportunidad para repensar una organización social y económica más respetuosa de la vida, del trabajo y del planeta.

Referencias bibliográficas

- AA.VV. (2012). *Trabajadores pobres y empobrecimiento en España*. Informe de la Fundación 1º de Mayo. 56.
- Alonso, L. E. y Torres Salmerón, L. (2003). “Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres jóvenes en el mercado laboral”. *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 21 (1): 129-165.
- Aparicio Tovar, J. y Olmo Gascón, A.M. (2007). *La edad como factor de tratamientos desiguales en el trabajo*. Albacete: Bomarzo.

- Ballester Pastor, M.A. (2011). "Reformas en materia de protección social e impacto de género: un estudio crítico". *Temas Laborales*. 112: 51-90.
- Ballester Pastor, A. (2019), "El RDL 6/2019 para la garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación: Dios y el diablo en la tierra del sol", *Femeris*. 2: 14-38.
- Baylos Grau, A. y Pérez Rey, J. (2009). *El despido o la violencia del poder privado*. Madrid: Trotta.
- Baylos Grau, A. (1994). "Sistema de empresa y reforma del mercado de trabajo". *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 5: 141-156.
- Baylos Grau, A. (2003). "El derecho al trabajo como derecho constitucional". *Cuadernos de Derecho Judicial*. 21: 15-53.
- Baylos Grau, A. (2013). "La desconstitucionalización del trabajo en la reforma laboral". *Revista de Derecho Social*. 61: 19-41.
- Baylos Grau, A. (2017). "La persecución penal de los sindicatos". *Nueva Tribuna*. <https://www.nuevatribuna.es/opinion/antonio-baylos/persecucion-penal-sindicalistas/20170627133821141239.html>.
- Baylos Grau, A. (2019). "A propósito del llamado envejecimiento activo". *Revista de Derecho Social*. 87: 13-36.
- Bogoni, M. (2013). "La conciliación de la vida laboral y familiar: una mirada desde la perspectiva de la precariedad laboral juvenil". En Mora Cabello de Alba L. (coord.) *Trabajar en femenino, trabajar en masculino* (pp. 163-180). Albacete: Bomarzo.
- Cabeza Pereiro, J. (2013). *El trabajo a tiempo parcial y las debilidades del modelo español*, Albacete: Bomarzo.
- Cabeza Pereiro, J. (2015). *Ensayo sobre el trabajo precario y las personas vulnerables*. Murcia: Ediciones Laborum.
- Carrasquer Oto, P. y Recio Cáceres, C. (2013). "Los colectivos más débiles del mercado laboral: ¿la excepción como norma?". *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*. 1: 185-194.
- Carrasco, C., Mayordomo, M., Domínguez, M., Alabart, A., (2004), *Trabajo con mirada de mujer. Propuesta de una encuesta de población activa no androcéntrica*, Madrid: CES.
- Casas Baamonde, M. E. (2018). "Igualdad y no discriminación de las mujeres por sexo y género: el lenguaje de los derechos". *AFDUAM*. 22: 25-61.
- CES (2011), *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral en España*, <http://www.ces.es/documents/10180/18510/Inf0111>.
- Cruz Villalón, J. (2016). "Nuevas funciones de la negociación colectiva y alteración de su marco normativo". *Revista de economía laboral*. 13(2): 6-33.
- Fernández López, M.F. (2009). "La causa de la discriminación o la movilidad de un concepto". *Temas Laborales*. 98: 11-57.
- Ferrajoli, L. (2009). "La igualdad y sus garantías". *Anuario de la Facultad de Derecho de la UAM*. 13: 311-325.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Modroño, P. (2012). "La desigualdad de género en las crisis económicas". *Investigaciones Feministas*. 2:113-132.
- Gálvez Muñoz, L. y Rodríguez Modroño, P. (2013). "El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la Gran recesión". *Áreas: Revista Internacional de Ciencias Sociales*. 32: 105-123.
- Garrigues Giménez, A. (2017). *Clasificación profesional y discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva. Un análisis multi e intersectorial*. Madrid: Reus.
- Guamán Hernández, A. (2013). "De la estabilidad en el empleo a la precariedad laboral por la vía de la contratación temporal: la inserción de los jóvenes en el mercado de trabajo

- como paradigma del trabajo precario”. *Anuario Facultad de derecho – Universidad de Alcalá.* 4: 103-136.
- INE (2011). *Encuesta de empleo del tiempo 2009-2010, Nota de Prensa.* <https://www.ine.es/prensa/np606.pdf>.
- Lettieri, A. (2011). *El origen social de la crisis.* Informe de la Fundación 1º de Mayo. 36.
- Lorente Campos, R. y Guamán Hernández, A. (2018). “Expansión de la temporalidad y erosión de la relación de empleo estándar en España: ¿La irrupción de un nuevo paradigma de relación de empleo?”. *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 36(1): 35-63.
- Marsi, L. (2011). “Precariedad laboral y pobreza: los límites de la ciudadanía en la sociedad neoliberal”. *Historia actual online.* 24: 139-152.
- Martínez Moreno, C. (2019). *Brecha salarial de género y discriminación retributiva: causas y vías para combatirlas.* Albacete: Bomarzo.
- Molina Navarrete, C. (2020). “«Brechas de género» y sistema español de Seguridad social: balance crítico y algunas propuestas de corrección”. *Qual: Revista de Género e Igualdad.* 3: 1-26.
- Monereo Pérez, J.L. (2019). *La protección sociolaboral multinivel de los trabajadores de edad avanzada.* Albacete: Bomarzo.
- Mora Cabello de Alba, L. (2015). *Un derecho del deseo, un derecho sexuado.* Barcelona: Icaria.
- Mora Cabello de Alba, L. (2019). “La relación entre patriarcado y capitalismo: Frankenstein y la huelga del clima”. *El Salto.* <https://www.elsaltodiario.com/opinion/relacion-entre-patriarcado-y-capitalismo>.
- OIT (2020) *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2020.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_734455.pdf
- Palomeque López, M. C. (1995). *Derecho del trabajo e ideología.* Madrid: Tecnos.
- Pérez del Río, M. T. (2011). “Crisis y medidas anticrisis: una óptica de género”. *HAOL.* 26: 155-163.
- Pérez García, A. (2020). “Informe sobre estadísticas de contratos. Datos acumulados. Año 2019”. *Derecho de las Relaciones Laborales.* 2: 181-197.
- Pérez Infante, J. I. (2015). “Las reformas laborales en la crisis económica: su impacto económico”. *Ekonomiaz.* 87: 246-281
- Pérez Orozco, A. (2015), “La sostenibilidad de la vida en el centro... ¿Y eso qué significa?”, en Mora Cabello de Alba, L., Escribano Gutiérrez, J. (Eds.), *La ecología del trabajo. El trabajo que sostiene la vida, Bomarzo, Albacete.*
- Pérez Rey, J. (2004). *La transformación de la contratación temporal en indefinida: el uso irregular de la temporalidad en el trabajo.* Madrid: Lex Nova.
- Requena Santos, F. (2008). “La estructura ocupacional de las mujeres en España”. En Rodríguez Martínez P. (Ed.). *Mujeres, trabajos y empleos en tiempo de globalización.* Barcelona: Icaria.
- Rocha Sánchez, F. (2015). “Contrato único, segmentación y relaciones laborales. Otra vuelta de tuerca en la estrategia del miedo”. *Revista de Derecho Social.* 70: 239-253.
- Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M. (2009). “Trabajadores pobres y Derecho del Trabajo”. *Diario La Ley.* 7245: 27-36.
- Romagnoli, U. (1998). “Dal lavoro ai lavori”. En *Scritti in onore di Federico Mancini,* I. Milano: Giuffrè.
- Romagnoli, U. (2018). “De la ciudadanía industrial a la ciudadanía industriosa”. *Revista de Derecho Social.* 81: 21-38.

- Santamaría López, E. (2010). “Buscarse la vida: trayectorias y experiencias de precariedad en el acceso al empleo de las personas jóvenes”. *Revista de Estudios de Juventud.* 89: 101-123.
- Santamaría López, E. (2018). “Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha”. *Encrucijadas.* 15: 1-24.
- Santos Ortega, A. (2006). «Generación flexible»: Vivencias de flexibilidad de los jóvenes parados”, *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 24 (2): 63-83.
- SEPE (2019). *Informe del mercado de trabajo de las mujeres. Datos 2018.* <https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/publicaciones/publicaciones-oficiales/listado-pub-mercado-trabajo/informe-mercadotrabajo-estatal-mujeres.html>.
- Serrano García, J. y Borelli, S. (2017). “El necesario reconocimiento de los derechos sindicales a los trabajadores de la economía digital”. *Revista de Derecho Social.* 80: 233-261.
- Serrano Pascual, A., Fernández Rodríguez, C.J. y Artiaga Leiras, A. (2012). “Ingenierías de la subjetividad: el caso de la orientación para el empleo”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas.* 138: 41-62
- Serrano Pascual, A. y Fernández Rodríguez, G. J. (2018). “De la metáfora del mercado a la sinécdoque del emprendedor: la reconfiguración política del modelo referencial de trabajador”, *Cuadernos de Relaciones Laborales.* 36(2): 207-224.
- Torns, T. y Recio Cáceres, C. (2012). “Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación”. *Revista de Economía Crítica.* 4: 178-202.
- Trillo Párraga, F. J. (2008). *Régimen jurídico de las horas extraordinarias.* Albacete: Bomarzo.
- Trillo Párraga, F. J. y Castelli, N. (2014) “Relaciones público-privado o la privatización del interés general”. En Trillo Párraga, F. J. y García López, J. (Coords.). *En defensa de lo común: lo público no se vende, lo público se defiende* (pp. 145-173), Albacete: Bomarzo.